

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

**ОЗЕРОВА ВІКТОРІЯ АНДРІЇВНА**

УДК: 316.342.6

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТАВЛЕННЯ  
ДО ПРАЦІ МОЛОДІ З РІЗНИМ ЕКОНОМІЧНИМ СТАТУСОМ**

19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата психологічних наук

Київ – 2020

Дисертацією є рукопис

Робота виконана на кафедрі психології у Запорізькому національному університеті, МОН України

**Науковий керівник:** кандидат психологічних наук, доцент  
**Спіцина Лариса Валеріївна,**  
Запорізький національний університет,  
доцент кафедри практичної психології

**Офіційні опоненти:** доктор психологічних наук, професор  
**Завацький Вадим Юрійович,**  
Східноукраїнський національний університет  
імені В. Даля,  
професор кафедри психології та соціології

кандидат психологічних наук, доцент  
**Боярин Лілія Володимирівна,**  
Інститут післядипломної педагогічної  
освіти Чернівецької області,  
завідувач кафедри педагогіки, психології  
та теорії управління освітою

Захист відбудеться 24 вересня 2020 року о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.26 Київського національного університету імені Тараса Шевченка, МОН України за адресою: 03187, м. Київ, проспект Академіка Глушкова, 2а, ауд. 310

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці імені М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка, МОН України за адресою: 01033, м. Київ, вул. Володимирська, 58, зал № 12.

Автореферат розісланий 21 серпня 2020 року.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради

Т. М. Траверсе

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність дослідження.** В інформаційному суспільстві змінюється зміст професійної та трудової діяльності, а також ставлення до праці в цілому, що особливо відбивається на молоді з різним економічним статусом.

У цілому проблему праці та ставлення до неї розкрито у різних науках: а) соціально-економічній – ефективність роботи працівника, соціально-економічні чинники ставлення до праці (В. Бойко, А. Дикарьова, В. Патрушев та ін.); б) соціологічній – задоволеність працею, стратегії та типи трудової поведінки (А. Здравомислов, Г. Бессокирна, М. Темницький, В. Ядов та ін.); в) управлінській – мотивація, ефективність праці, залученість персоналу (А. Кібанов, А. Колот, В. Співак, С. Шапіро та ін.).

У психології ставлення до праці вивчається за такими підходами: а) системно-діяльнісний – діяльність та психічні явища є складною багаторівневою системою (С. Архангельський, В. Зінченко, А. Крилов, Б. Ломов, В. М'ясищев та ін.); б) суб'єкт-діяльнісний – людина є суб'єктом праці та головним ініціатором активності (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Є. Клімов та ін.).

Вітчизняними та російськими вченими досліджено аспекти: особливості мотивації праці (В. Бодров, Н. Іванова, Є. Ільїн, Л. Карамушка та ін.), задоволеність працею (Ю. Губарева, М. Ермолаєва, О. Лазорко та ін.), професійне самовизначення (І. Ващенко, Е. Зеєр, М. Найд'юнов та ін.), професійна орієнтація (В. Кириченко, Є. Клімов, М. Пряжников та ін.), функціональні стани (Т. Жалагіна, М. Зеленова та ін.), кризи професійного становлення (Д. Ісаєва, І. Уманська та ін.), вікові особливості ставлення до праці (Є. Ільїна, Н. Сунгурова та ін.).

Зарубіжні дослідження ставлення до праці розкрито у теоріях про: зміст мотивації праці: ієрархія потреб (А. Маслоу), теорія мотивації ERG (К. Альдерфер), теорія потреб (Д. МакКлелланд), двофазна теорія (Ф. Герцберг); процесуальні особливості мотивації праці: теорія очікування (В. Врум); теорія справедливості (Дж. Адамс); комплексна мотиваційна модель (Л. Портер, Е. Лоулер); теорія постановки мети (Е. Лок); теорія самодетермінації (Е. Десі і Р. Райан).

Результати дослідження ставлення до праці прямо або опосередковано пов'язані із економічним статусом людини. У соціальній психології проблема економічного статусу розробляється в зв'язку зі: стилем життя та формуванням цінностей (О. Бабак, В. Васютинський); політичною культурою та поведінкою (І. Гусєв); ставленням до здоров'я (М. Каніболоцька, Л. Коробка, О. Ніздрань); стилем споживання (В. М'яленко, О. Овчар); суб'єктивним економічним благополуччям (В. Хащенко) та ін.

У дослідженнях ставлення до праці молоді йдеться про: мотиваційні чинники та установки працевлаштування (Л. Башук, І. Кобзиста, Н. Ляшенко, Х. Махмудов та ін.); мотивацію та задоволеність працею випускників закладів вищої освіти (М. Петюх, М. Рижков, А. Садовська, О. Царенко та ін.); професійну

мотивацію студентів (О. Козачко, Ю. Корж та ін.); професійне самоздійснення (О. Кокун, Я. Посохова та ін.).

З усім тим, існують суперечності між:

- широким трактуванням поняття ставлення до праці та його конкретним втіленням у практику;
- особливостями ставлення до праці різних категорій молоді та дослідженнями тільки окремих груп (молодіжних, професійних, студентів);
- потребою у певних кадрах, нових професіях, видах трудової діяльності та наявними методологічними теоріями.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дослідження за темою дисертації виконувалися протягом 2013–2018 рр. у межах науково-дослідної теми кафедри практичної психології факультету соціальної педагогіки та психології Запорізького національного університету «Соціальна психологія організаційної культури» (номер державної реєстрації 0111U007744) та «Психологічне забезпечення формування та розвитку соціальних суб'єктів» (номер державної реєстрації 0114U05324). Тему дисертації затверджено на засіданні науково-технічної ради Запорізького національного університету (протокол від 16 лютого 2017 р. № 7) та узгоджено бюро Міжвідомчої ради з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології в Україні (протокол від 28 березня 2017 р. № 2).

**Мета дослідження** полягає у визначенні соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді з різним економічним статусом.

**Завдання дослідження:**

1. У результаті теоретичного аналізу проблеми ставлення до праці в психології та суміжних науках з'ясувати основні підходи до його трактування.
2. Обґрунтувати методичні засади та розробити процедуру емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді з різним економічним статусом.
3. Визначити зміст соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді з різним економічним статусом.
4. Встановити специфіку соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді різних соціальних груп.
5. Розробити рекомендації щодо врахування соціально-психологічних особливостей ставлення молоді до праці для оптимізації процесів включення її в професійне середовище.

**Об'єктом дослідження** є ставлення молоді до праці.

**Предметом дослідження** є соціально-психологічні особливості ставлення до праці молоді з різним економічним статусом.

**Теоретико-методологічною основою роботи** є положення щодо: суб'єкт-діяльнісного підходу в дослідженні професійної діяльності (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Є. Клімов, та ін.); соціально-психологічної (С. Данченко, Д. Корнілова) та соціологічної (В. Адамчук, О. Ромашов) моделі ставлення до праці; мотивації професійної діяльності (Є. Ільїн, Н. Іванова, М. Пряжников та ін.); мотиваційної самодетермінації (Е. Десі, Р. Райан); задоволеності працею

(Ю. Волков, О. Здравомислов, Ф. Ільясов та ін.); ціннісних та поведінкових особливостей у ставленні до праці (Г. Бессокирна, О. Здравомислов, М. Темницький, В. Ядов та ін.); ставлень особистості (В. М'ясищев); психологічних характеристик та цінностей молоді з різним економічним статусом (О. Бабак, В. Васютинський, В. Мяленко та ін.).

**Методи дослідження.** Для досягнення мети та вирішення завдань використано комплекс методів: а) *теоретичні* – аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, систематизація, моделювання – для вивчення проблеми ставлення особистості до праці та розробки соціально-психологічної моделі концепту «ставлення до праці молоді з різним економічним статусом»; б) *емпіричні* – опитування, а також психодіагностичні методики: авторська анкета – для виявлення попередніх даних та рівня суб'єктивного економічного благополуччя молоді; «Опитувальник для визначення джерел мотивації» (Дж. Барбуто, Р. Сколл) – для діагностики трудової мотивації; «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна) – для дослідження соціально-психологічних установок щодо праці; «Інтегральна задоволеність працею» – для вимірювання рівня задоволеності працею; методика діагностики поведінки та переживання, пов'язаних з роботою «AVEM» (У. Шааршмидт, А. Фишер) – для дослідження емоційного ставлення до праці та професійної активності; «Тест на визначення роботоголізму» (Б. Кіллінджер) – для виявлення наявності трудоголізму; «Методика самооцінки лінії» (Д. Богданова, С. Посохова) – для визначення рівня працьовитості та лінії; в) *методи математично-статистичної обробки даних* – описова статистика, порівняння за частотами та середніми (процедура тестів Велча та Брауна-Форсайта), z-критерій, t-критерій Ст'юдента, кореляційний, факторний, однофакторний дисперсійний аналізи. Обробка даних виконувалась за пакетом програм IBM SPSS Statistics 20.

### **Наукова новизна роботи полягає в такому.**

#### *Уперше:*

- виявлено зміст соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді з різним економічним статусом, а саме: соціально-професійна реалізованість, задоволеність соціальними та професійними умовами праці, задоволеність від процесу роботи, нематеріальна мотивація, емоційна стійкість, прагнення суспільного впливу;

- встановлено, що молодь з високим економічним статусом має ефективні та позитивні установки щодо праці та своєї діяльності. Їй притаманні усвідомлена професійна позиція, соціально-професійна реалізованість, емоційна задоволеність та соціально-активна стратегія професійної поведінки. Молодь з низьким економічним статусом має слабоефективні та песимістичні установки щодо праці, вона слабо усвідомлює свої професійні цілі, має негативну емоційну оцінку результатів та перспектив своєї професійної діяльності та достатньо пасивні стратегії соціально-професійної активності;

- визначено найбільш виражені трудові мотиви та соціально-психологічні установки до праці молоді з високим рівнем економічного статусу, якими є:

бажання відповідати власним стандартам рис та цінностей; усвідомлення мети своєї суспільно-професійної діяльності; орієнтація на процес праці; орієнтація на свободу та соціальну незалежність; високий рівень задоволеності працею; почуття суспільно-професійного успіху; прагнення до досконалості; готовність до енергетичних витрат; активна стратегія вирішення проблем. Для молоді з низьким економічним статусом найбільш вираженими стали такі особливості, як прагнення зовнішніх винагород, низька задоволеність працею, значна дистанція до роботи, тенденція до відмови в ситуації невдачі;

- *уточнено та доповнено* уявлення про модель соціально-психологічних особливостей ставлення до праці, яка містить компоненти: мотиваційно-смысловий, емоційно-оцінний, поведінковий та конкретизується через показники: трудова мотивація, соціально-психологічні установки, задоволеність працею, професійна активність;

- *набула подальшого розвитку* система знань про мотивацію праці та мотиви працевлаштування сучасної молоді; про трудові установки та цінності молоді з різним економічним статусом; про культуру бідності молодого покоління.

**Практичне значення дослідження** полягає у можливості його застосування в сфері профорієнтації для корекційних та консультаційних робіт щодо формування професійної свідомості молоді; у сфері управління та розвитку персоналу для розробки мотиваційних та адаптаційних програм, а також при викладанні навчальних дисциплін, а саме: «Соціальна психологія», «Психологія управління», «Організаційна психологія», «Психологія праці», «Психологія особистості».

Теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи **впроваджено** у навчальний процес факультету психології Запорізького національного університету (довідка №257 від 16.11.2018); в АТ «Запорізький завод феросплавів» у програмі мотивації персоналу різних посад (довідка № 354-37 від 08.11.2018); у промисловій компанії ТОВ «ПК «Пожмашина» при складанні програми оцінки персоналу (довідка № 475 від 09.11.2018); у ТОВ «Торговий Дім «Еґрітек» для проведення тренінгу підвищення мотивації персоналу (довідка №136 від 28.11.2018); на ЧАО «Запорізький залізорудний комбінат» для складання програм мотивації молоді робочих професій (довідка № 181 від 04.12.2018); у Запорізькому Міському центрі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (довідка № 387/01 від 10.02.2020), у Прилуцькому міськрайонному центрі зайнятості для консультування молоді (довідка № 17.1/189 від 10.02.2020).

**Надійність та достовірність результатів дослідження** забезпечено теоретичним аналізом проблеми, відповідністю застосованих методів меті та завданням дослідження, поєднанням якісного і кількісного аналізу отриманих емпіричних даних, застосуванням багатовимірних методів статистичного аналізу даних та відповідним добором груп, репрезентативністю та достатньою кількістю вибірки досліджуваних.

**Апробація результатів дисертації.** Основні теоретичні положення та результати емпіричного дослідження були представлені на VI Університетській науково-практичній конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Молода

наука» (Запоріжжя, 2013); Міжнародній науково-практичній конференції «Особистість у сучасному світі: проблеми розвитку та психологічної допомоги» (Ніжин, 2013); Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Соціально-психологічні ресурси освітніх організацій: досвід, сучасність, перспективи» (Запоріжжя, 2013); Всеукраїнській науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Технології роботи психолога в організації» (Запоріжжя, 2014); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Соціалізація та ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства» (Київ, 2014); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інтегративна психологія: теорія і практика» (Запоріжжя, 2017); V Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми практичної психології» (Запоріжжя, 2018), а також на засіданнях кафедри психології Запорізького національного університету (2014–2018 рр.).

**Публікації.** Зміст та результати роботи відображено у 13 публікаціях, з яких 8 статей у фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України, з яких 4 входять до міжнародних наукометричних баз даних та 5 тез у матеріалах наукових конференцій.

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Список використаних джерел містить 192 найменування, з яких 32 – англійською мовою. Основний зміст роботи викладено на 156 сторінках. Загальний обсяг дисертації – 200 сторінок. Робота містить 11 таблиць (на 6 сторінках), 38 малюнків (на 17 сторінках) та 8 додатків.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження, висвітлено наукову новизну та практичне значення роботи, наведено дані про апробацію, публікації та структуру дисертації.

У **першому** розділі «**Теоретико-методологічні засади дослідження соціально-психологічних особливостей ставлення молоді до праці**» розглянуто основні підходи до визначення концепту «ставлення до праці». Визначено модель соціально-психологічних особливостей ставлення до праці. Описано основні показники ставлення до праці. Надано характеристику сучасній молоді, як соціальній групі. Розкрито роль економічного статусу (ЕС) у визначенні соціально-психологічних особливостей ставлення молоді до праці.

У психології на базі суб'єктно-діяльнісного підходу (Є. Клімов) людина в праці розглядається як суб'єкт, що є ініціатором активності, активним творцем, здатним усвідомлювати свої цілі, цінності, інтереси, вибори, результати, можливості та нести за них відповідальність.

Ставлення до праці досліджується у різних підходах, в яких його визначають як: а) певну характеристику якості та ефективності роботи, елемент людського капіталу працівника – соціально-економічний (А. Дикарьова, В. Патрушев та ін.); б) прагнення проявляти свої фізичні та духовні сили для

досягнення результатів – соціологічний (О. Ромашов, Ж. Тощенко); в) стан пізнавальної, емоційної та поведінкової готовності особистості реагувати на сукупність елементів процесу праці – соціально-психологічний (С. Данченко, О. Прохватулов).

Досліджуються такі аспекти ставлення до праці: об'єктивні (трудова поведінка) та суб'єктивні (мотиви, задоволеність працею) показники – (Г. Бессокирна, А. Здравомислов, М. Темницький, В. Ядов та ін.); трудова мотивація (Н. Іванова, Є. Ільїн, Л. Карамушка та ін.), задоволеність працею (Ю. Губарева, М. Ермолаєва, О. Лазорко та ін.), професійні установки (О. Дробот, П. Макаренко та ін.), особливості професійного самовизначення (І. Ващенко, Е. Зеєр, М. Найдьонов, Є. Рогов та ін.), професійна орієнтація (Є. Клімов, М. Пряжников, Л. Румянцева та ін.).

Концепт ставлення до праці ґрунтується на теорії психології ставлень особистості, де ставлення є вибірковою, заснованою на досвіді, системою зав'язків особистості з різними сторонами (явищами та об'єктами) навколишньої реальності (В. М'ясищев). Одним із об'єктів ставлення є праця. Соціально-психологічний зміст концепту ставлення до праці складається із таких компонентів: мотиваційно-смісловий (трудова мотивація та соціально-професійні установки), емоційно-оцінний (почуття та емоції, пов'язані з працею, з професійною комунікацією та взаємодією) та поведінковий (стратегії реальної поведінки, професійна активність та особливості професійних відносин) (рис.1). Ці компоненти також можуть визначати три рівні ставлення людини до праці: загальне ставлення до праці, ставлення до професії та ставлення до конкретної роботи.

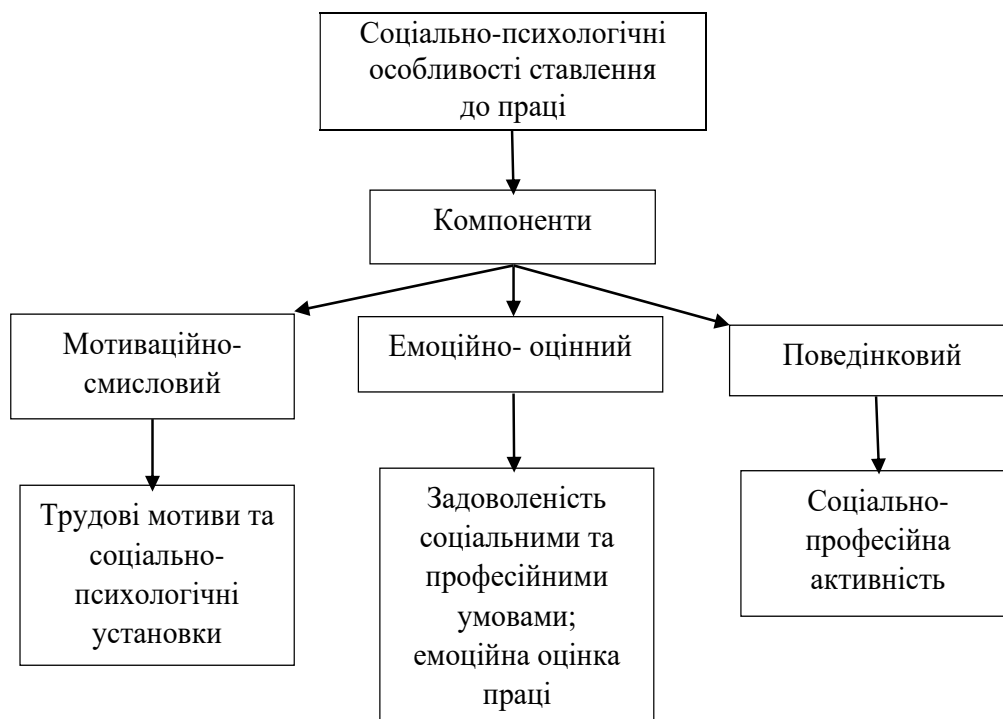


Рис. 1. Модель соціально-психологічних особливостей ставлення до праці



Ставлення до праці конкретизовано через показники, які підлягають емпіричному дослідженню: соціально-професійні установки та трудова мотивація, задоволеність працею та професійні відносини, професійна активність та види її прояву.

Особливості ставлення молоді до праці обумовлено низкою детермінант, де важливим є економічний статус, який вважають: а) детермінантою стилю життя та політичної поведінки особи (О. Бабак, І. Гусєв, В. Васютинський, Л. Коробка та ін.); б) чинником, що обумовлює ставлення до здоров'я та соціалізації молоді (Н. Дембицька, М. Каніболоцька, Л. Коробка, О. Ніздрань та ін.); в) показником, що відбиває оцінку суб'єктивного економічного благополуччя (М. Каніболоцька, В. Хащенко); г) показником рівня прибутку, який містить такі соціальні складові, як рівень освіти та професія (В. Озерова) та ін. З усім тим, соціально-психологічні особливості ставлення до праці залишаються недостатньо дослідженими.

У другому розділі «**Організаційні засади та результати емпіричного дослідження ставлення до праці молоді з різним економічним статусом**» описано процедуру проведення етапів емпіричного дослідження, обґрунтовано особливості формування вибірки та підбору діагностичного інструментарію для виявлення соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді з різним економічним статусом. З'ясовано домінуючі соціально-психологічні показники за всіма компонентами ставлення молоді до праці. Виявлено основні соціально-психологічні фактори ставлення до праці молоді з різним економічним статусом.

Емпіричне дослідження містить чотири етапи, а саме: 1) попередній, на якому здійснено пошук та аналіз діагностичних методик, виявлено критерії розподілу досліджуваних на групи, проведено пілотажне дослідження; 2) констатувальний, на якому проведено основне дослідження соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді з різним економічним статусом; 3) статистичне опрацювання даних, на якому здійснено обробку отриманих результатів тестових діагностичних методик, опрацьовано отримані дані шляхом використання методів математичної статистики; 4) аналіз та інтерпретація результатів дослідження.

На попередньому етапі визначено об'єктивні критерії розподілу досліджуваних за трьома рівнями економічного статусу (низький, середній та високий), а саме: рівень освіти, посада та рівень заробітної платні працюючої молоді. У пілотажному дослідженні взяло участь 40 осіб працюючої молоді (24 чоловіків та 16 жінок) віком від 23 до 30 років.

На констатувальному етапі залучено 350 осіб, серед яких 100 осіб – студенти та 250 осіб – працююча молодь, які було розділено на 3 групи, а саме особи:

- 1) робочих професій, які мають середню або технічну освіту та рівень заробітної платні нижчий за середній (низький ЕС);
- 2) що займають адміністративні посади середньої ланки, які мають вищу освіту та середній рівень заробітної плати (середній ЕС);
- 3) що займають адміністративні посади у високооплачуваних сферах

міжнародних компаній, які мають вищу та додаткову освіту і рівень заробітної плати вищий за середній (високий ЕС). Критерії рівня заробітної платні виокремлено, виходячи з даних статистики заробітних плат за 2016–2017 роки.

Група студентів (100 осіб – 54 жінки, 46 чоловіків) III–IV курсів навчання Запорізького національного університету та Запорізького державного медичного університету, 82 особи з яких мають низький ЕС, 18 – середній ЕС.

З'ясовано суб'єктивну оцінку молоддю свого ЕС, де показником є задоволеність особи своїм фінансовим станом. Виявлено відмінності між оцінками групи з високим та низьким ЕС. Більшість молоді з високим ЕС (75%) та майже третина молоді з низьким ЕС (28%) відносять себе до середнього рівня ЕС. Виявлено тенденцію, що зі зростанням фінансового рівня відбувається зростання рівня домагань молодих людей.

Доведено достовірність відмінностей прояву показників ставлення до праці в усіх групах молоді. Найбільшу відмінність виявлено між групами з низьким та високим ЕС (табл. 1).

*Таблиця 1*

Показники ставлення до праці, за якими виявлено значущі відмінності у групах молоді з високим та низьким ЕС

Показник	Бали (високий ЕС)	Бали (низький ЕС)
Прагнення отримання зовнішніх матеріальних винагород	4	7,1
Прагнення отримувати насолоду від процесу праці	7	1,1
Усвідомлення мети своєї суспільно-професійної діяльності	7,8	0,8
Здатність відповідати власній системі рис та цінностей в процесі праці	9, 1	4, 2
Орієнтація на працю, як на суспільну цінність	5,4	3,6
Почуття суспільно-професійного успіху	6,1	2,5
Дистанція до роботи	3,5	6,1
Активна стратегія вирішення проблем	6,2	3,8
Професійні домагання	6,6	3,6

Примітка: наявність статистично значущої різниці за значеннями даних показників ( $p < 0,05$ )

Результати щодо отриманих відмінностей у групах з високим та низьким ЕС свідчать про здатність молоді з високим ЕС (на відміну від молоді з низьким ЕС) проявляти усвідомлену позицію щодо мети своєї суспільно-професійної діяльності, а відповідно їй надавати значення процесам праці та професійної взаємодії у системі трудових відносин. Також у групі з високим ЕС найбільш вираженими стали такі особливості, як: бажання відповідати власним стандартам рис та цінностей (9,1); усвідомлення мети своєї суспільно-професійної діяльності (7,8); орієнтація на процес праці (7); високий рівень задоволеності працею; почуття суспільно-професійного успіху (6,1); прагнення до досконалості (6,5); готовність до енергетичних витрат (5,9); активна стратегія вирішення проблем (6,2).

Найбільш вираженими трудовими мотивами та соціально-психологічними установками до праці молоді з низьким ЕС є: прагнення зовнішніх винагород (7,1); низька задоволеність працею; значна дистанція до роботи (6,1), тенденція до відмови в ситуації невдачі (4,3).

З метою визначення узагальнених соціально-психологічних особливостей ставлення працюючої молоді до праці застосовано процедуру факторного аналізу. У результаті утворено шість факторів, що описують 50,35% загальної дисперсії та містять основні соціально-психологічні особливості ставлення молоді до праці: «соціально-професійна реалізованість» (3,864), «задоволеність соціальними та професійними умовами праці» (3,536), «задоволення від процесу роботи» (3,511), «нематеріальна мотивація» (1,807), «емоційна стійкість» (1,428), «прагнення суспільного впливу» (1,076) (табл. 2). Для проведення порівняльного аналізу між проявом цих особливостей у групах молоді з низьким, середнім та високим ЕС застосовано однофакторний дисперсійний аналіз.

Таблиця 2

## Соціально-психологічні особливості ставлення молоді до праці

Фактор I (12,08%) Соціально-професійна реалізованість (3,864)	- почуття успішності в професійній діяльності (0,653) - інтерналізація мети (0,640) - прагнення до досконалості (0,595) - внутрішня концепція Я (0,573) - активна стратегія вирішення проблем (0,559) - задоволеність відносинами зі співробітниками (0,501)
Фактор II (11,05%) Задоволеність соціальними та професійними умовами праці (3,536)	- професійна відповідальність (0,730) - рівень домагань у професійній сфері (0,644) - задоволеність відносинами з керівництвом (0,501) - здатність до збереження дистанції до роботи (-0,495) - задоволеність умовами праці (0,483) - задоволеність досягненнями в роботі (0,405)

Фактор III (10,97%) Задоволення від процесу роботи (3,511)	- внутрішні процеси (0,738) - орієнтація на процес (0,655) - інтерес до роботи (0,584) - надання переваги виконуваний роботі порівняно з високим заробітком (0,551) - орієнтація на працю (0,459)
Фактор IV (5,65%) Нематеріальна мотивація (1,807)	- інструментальна мотивація (-0,707) - орієнтація на гроші (-0,473)
Фактор V (4,46%) Емоційна стійкість (1,428)	- внутрішній спокій та рівновага (0,571) - тенденція до відмови в ситуації невдачі (-0,400)
Фактор VI (3,36%) Прагнення суспільного впливу (1,076)	- орієнтація на владу (0,460) - орієнтація на егоїзм (0,457)

У результаті порівняння середніх значень виявлено, що всі групи молоді мають найбільшу відмінність за проявом факторів «соціально-професійна реалізованість» та «задоволеність соціальними та професійними умовами праці». У групі з високим ЕС фактор «професійна реалізованість» (12,08%) виражений значно більше (1,14), ніж в двох інших групах (-0,08 і -0,49). Цій групі властиво усвідомлення своєї професійної мети, бажання відповідати власним стандартам рис та цінностей, які вона реалізує у професійній діяльності. В групі з низьким ЕС соціально-професійна реалізованість виражена значно слабше (-0,49).

Фактор «задоволеність соціальними та професійними умовами праці» (11,05%) має значно вищий рівень прояву в групі молоді з високим ЕС (0,72), що свідчить про її вміння будувати та підтримувати професійні відносини. Група з низьким ЕС має значно нижчий рівень прояву (-0,60) цього фактору.

Фактор «задоволення від процесу праці» (10,97%) має найвищий прояв у групі молоді із середнім ЕС (0,34), що свідчить про її високий інтерес до праці та здатність отримувати насолоду від її процесу, на відміну від групи з низьким ЕС, яка має менший прояв за цією особливістю (-0,40).

Фактор «нематеріальна мотивація» (5,65%) має найвищі значення в групах із середнім та високим ЕС (0,20 і 0,20), що свідчить про те, що орієнтація на гроші не є найголовнішим мотивом праці цих осіб. Для молоді з низьким ЕС нематеріальна мотивація має нижче значення (-0,30), отримання зовнішніх винагород для неї є досить важливим. З'ясовано відсутність відмінностей ( $p=1,00 > 0,05$ ) між групами з високим та середнім ЕС.

Фактор «емоційна стійкість» (4,46%) має найвищі значення в групі із середнім ЕС (0,34), така молодь здатна до самоконтролю в різних ситуаціях професійної взаємодії. У групах з високим та низьким ЕС ця особливість

виражена слабше (-0,22 і -0,24), між цими групами відсутня відмінність ( $p=0,997>0,05$ ).

Фактор «прагнення суспільного впливу» (3,36%) найвищий прояв має в групі із високим ЕС (0,29), а найнижчий – у групі із середнім ЕС (-0,29).

Отже, результати свідчать, що молодь з високим ЕС вважає себе успішною, їй властиво усвідомлення професійної мети та бажання відповідати власним стандартам рис та цінностей, які вона реалізує у професійній діяльності. На відміну від неї, молодь з низьким ЕС слабо усвідомлює професійні цілі, має досить пасивні поведінкові стратегії та досить негативну емоційну оцінку стосовно праці.

У третьому розділі «Соціально-психологічні особливості ставлення до праці різних груп молоді» розкрито особливості прояву встановлених соціально-психологічних особливостей ставлення молоді до праці за трьома компонентами: мотиваційно-смісловим, емоційно-оцінним та поведінковим. Проведено порівняльний аналіз соціально-психологічних особливостей ставлення до праці працюючої молоді та студентів. Представлено практичне застосування результатів дослідження ставлення молоді до праці.

Для виявлення зв'язків між проявом соціально-психологічних показників та рівнем ЕС молоді (низьким, середнім та високим) застосовано кореляційний аналіз. Виокремлено десять показників, що відображають значущі соціально-психологічні особливості ставлення молоді до праці за трьома компонентами: а) мотиваційно-смісловим (інтерналізація мети, інструментальна мотивація, внутрішні процеси, орієнтація на владу); б) емоційно-оцінним (почуття успішності в професійній діяльності, задоволеність відносинами зі співробітниками, задоволеність відносинами з керівництвом); в) поведінковим (готовність до енергетичних витрат, активна стратегія вирішення проблем).

У результаті, за всіма показниками (крім одного) отримано зв'язки середнього ( $0,50<r<0,69$ ) та помірного рівня ( $0,30<r<0,49$ ) (табл. 3.). Виявлено, що значення цих показників зростає із рівнем ЕС молоді (що вище ЕС, то вище значення показника).

Таблиця 3

Зв'язки між показниками ставлення до праці та економічним статусом молоді

Показник	Рівень зв'язку
Почуття успішності в професійній діяльності	0,664 *
Задоволеність відносинами зі співробітниками	0,596 *
Задоволеність відносинами з керівництвом	0,528 *
Активна стратегія вирішення проблем	0,493 **

Інтерналізація мети	0,486 **
Готовність до енергетичних витрат	0,437**
Задоволеність умовами праці	0,430 **
Внутрішні процеси	0,426 **
Орієнтація на владу	0,214 ***

Примітка: \* – середній рівень зв'язку; \*\* – помірний рівень зв'язку; \*\*\* – слабкий рівень зв'язку

Таким чином, найсильніші зв'язки виявлено за емоційно-оцінним компонентом ставлення до праці. Особи з високим ЕС задоволені умовами своєї праці, мають гарні відносини з керівництвом та співробітниками, що свідчить про їхнє емоційне включення в процеси соціальної взаємодії та здатність ефективно будувати суспільні відносини. У цій групі значно виражене почуття професійного успіху, що свідчить про впевненість особи в собі в процесі професійної взаємодії. Особи з низьким рівнем ЕС мають низькі значення щодо цих особливостей.

У результаті порівняльного аналізу соціально-психологічних особливостей ставлення до праці працюючої молоді та студентів встановлено, що за мотиваційно-смісловим компонентом студенти ближчі до групи молоді з низьким ЕС за показниками «інструментальна мотивація» ( $0,305 > 0,05$ ), що має високий рівень прояву, та «орієнтація на владу» ( $0,204 > 0,05$ ), що має низький рівень. За показником «інтерналізація мети» (0,882) студенти подібні до групи молоді із середнім ЕС, рівень його прояву – нижчий за середній, а за показником «внутрішні процеси» (0,024) виявлено подібність студентів до групи з високим ЕС, цей показник має високий рівень прояву. За емоційно-оцінним компонентом студенти мають подібність до групи із середнім ЕС за показником «почуття професійного успіху» (0,513), що проявляється на середньому рівні. За показником «задоволеність відносинами зі співробітниками» (0,177) студенти подібні до групи молоді з високим ЕС, цей показник має високий рівень прояву. За показником поведінкового компонента «готовність до енергетичних витрат» (0,154) студентська молодь подібна до осіб з низьким ЕС, де цей показник проявляється на середньому рівні.

Результати свідчать про те, що студентська молодь ще не має досить усвідомленої позиції щодо своєї суспільної діяльності, а відповідно і не має великого прагнення до соціального впливу. З усім тим, для студентів, як і для молоді з високим ЕС важливим є інтерес до процесу праці (майбутньої професії), а також є досить успішними в побудові соціальних відносин. Таким чином, процес отримання вищої освіти формує у студентів здатність до емоційного включення в процеси соціальної взаємодії та до побудови успішних особистісних та суспільно-професійних відносин.

На основі отриманих результатів розроблено практичні рекомендації для керівників підприємств, менеджерів з персоналу та організаційних психологів щодо підвищення мотивації праці молодих фахівців. Рекомендації можуть бути використані для розробки програм та проведення мотиваційних тренінгів, коуч-

сесій, оцінки внутрішніх компетенцій персоналу, складання програм адаптації. Також рекомендації можуть застосовуватися організаційними психологами з метою проведення системної діагностики та корекції ставлення до праці людей, що займають різні посади. Розроблено рекомендації для психологів та спеціалістів з питань профорієнтації підлітків та юнацтва щодо корекції їхніх соціально-психологічних особливостей ставлення до праці, зокрема у підлітків із сімей з низьким ЕС, формування їхнього позитивного уявлення про працю, усвідомленого вибору професії та бажання стати в майбутньому конкурентоспроможним фахівцем. Ці рекомендації можуть бути реалізовані методами тренінгу, профорієнтаційних ігор, коуч-сесій, консультацій.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретико-емпіричне узагальнення та запропоноване нове вирішення наукової проблеми соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді з різним економічним статусом, що дозволило зробити такі висновки:

1. Теоретико-методологічний аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури дозволив визначити основні підходи до вивчення проблеми ставлення до праці, а саме: діяльнісний, системно-діяльнісний та суб'єкт-діяльнісний. Ставлення до праці є когнітивною, емоційною та поведінковою готовністю людини реагувати на всю сукупність трудових процесів. Ставлення до праці є структурою, що містить три основні компоненти, а саме: мотиваційно-смісловий, емоційно-оцінний та поведінковий. Кожен з компонентів має свої показники, що визначають соціально-психологічні особливості ставлення молоді до праці. Такими показниками є трудові мотиви та соціально-психологічні установки, задоволеність працею та емоційне ставлення до неї, професійна активність. Представлено економічний статус у якості показника рівня прибутку, який містить такі соціальні складові, як рівень освіти та професія.

2. Емпірично встановлено, що група з високим ЕС має більш високі значення, ніж група з низьким ЕС за показниками: прагнення отримувати насолоду від процесу праці; усвідомлення мети своєї суспільно-професійної діяльності; здатність відповідати власній системі рис та цінностей; орієнтація на працю, як на суспільну цінність; почуття професійного успіху; задоволеність відносинами з керівництвом; задоволеність відносинами зі співробітниками; активна стратегія вирішення проблем. Молодь з низьким ЕС має вищі значення (ніж молодь з високим ЕС) за такими показниками, як прагнення зовнішніх матеріальних винагород та дистанція до роботи.

Визначено, що зміст соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді з різним ЕС складають: соціально-професійна реалізованість, задоволеність соціальними та професійними умовами праці, задоволення від процесу роботи, нематеріальна мотивація, емоційна стійкість, прагнення суспільного впливу. Ці особливості мають значущі відмінності прояву в групах молоді з різним ЕС. Найбільші розбіжності щодо ставлення до праці властиві

групам з високим та з низьким рівнем ЕС за такими соціально-психологічними особливостями, як: соціально-професійна реалізованість, задоволеність соціальними та професійними умовами праці, нематеріальна мотивація, які значно більше виражені у молоді з високим ЕС. Молодь з високим та середнім ЕС (на відміну від молоді з низьким ЕС) має здатність отримувати задоволення від процесу роботи. Групі із високим та низьким ЕС (більше, ніж молоді із середнім ЕС) притаманне прагнення суспільного впливу. Таким чином, молодь з високим ЕС має ефективні та позитивні установки щодо праці та своєї діяльності, їй властиве почуття соціального успіху, усвідомлення суспільно-професійної мети та бажання відповідати власним стандартам рис та цінностей у процесі соціально-професійної взаємодії. На відміну від неї, молодь з низьким ЕС слабо усвідомлює професійні цілі, має досить пасивні поведінкові стратегії соціально-професійної взаємодії та досить негативну емоційну оцінку до праці.

Виявлено зв'язок між рівнем ЕС молоді та соціально-психологічними показниками ставлення до праці, якими є: інтерналізація мети, інструментальна мотивація, внутрішні процеси, орієнтація на владу (мотиваційно-смысловий компонент), почуття успішності в професійній діяльності, задоволеність відносинами зі співробітниками, задоволеність відносинами з керівництвом (емоційно-оцінний компонент), готовність до енергетичних витрат, активна стратегія вирішення проблем (поведінковий компонент). Найсильніші зв'язки існують за емоційно-оцінним компонентом ставлення до праці. Молодь з високим ЕС має вищий рівень емоційного включення в процеси соціальної взаємодії та здатності будувати суспільні відносини, ніж молодь з низьким ЕС.

3. Встановлено, що група студентів, більшість з яких має низький ЕС, подібні до групи молоді: а) з високим ЕС за показниками: «задоволеність відносинами зі співробітниками» (високий рівень); «задоволеність відносинами з керівництвом» (високий рівень); «задоволеність умовами праці» (високий рівень); «внутрішні процеси» (високий рівень); б) з низьким ЕС за показниками: «орієнтація на владу» (низький рівень); «інструментальна мотивація» (високий рівень); «готовність до енергетичних витрат» (середній рівень). Студентська молодь не повністю усвідомлює мету своєї суспільно-професійної діяльності, але як і молодь з високим ЕС, має великий інтерес до процесу майбутньої праці та високий рівень емоційного включення в процеси соціальної взаємодії.

4. Розроблено рекомендації щодо врахування соціально-психологічних особливостей ставлення молоді до праці для оптимізації процесів включення її в професійне середовище та систему соціально-професійних відносин. Рекомендації для керівників підприємств, менеджерів з персоналу та організаційних психологів дають змогу розробляти програми мотивації молоді та проводити системну діагностику та корекцію ставлення до праці з метою підвищення ефективності праці молодих спеціалістів. Рекомендації для психологів та спеціалістів з питань профорієнтації допомагають проводити корекційні роботи з підлітками із сімей з низьким економічним статусом щодо підвищення їхнього ціннісного та позитивного ставлення до праці.



*Перспективами подальших досліджень є з'ясування взаємозв'язків між компонентами моделі ставлення до праці; дослідження впливу професійного оточення на зміну економічного статусу молоді; виявлення механізмів формування соціально-професійних установок молоді з різним ЕС; розробка технік роботи з молоддю з низьким ЕС щодо підвищення трудової мотивації та професійної активності.*

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

**Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:**

1. Караваєва В. А. Особливості феномену трудоголізму у контексті відношення людини до своєї трудової діяльності. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка. 2013. Т. 11, вип. 7, ч. 1. С. 366–374.

2. Караваєва В. А. Психологічні особливості ставлення людини до праці та його основних типів. *Проблеми сучасної психології*. 2014. № 2 (6). С. 70–75.

3. Караваєва В. А. Теоретичний аналіз проблем ліні та роботоголізму як різних типів ставлення людини до праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2015. № 1 (3). С. 62–65.

4. Караваєва В. А., Спіцина Л. В. Дослідження трудової мотивації молоді з різним соціально-економічним статусом. *Проблеми сучасної психології*. 2017. № 2. С. 56–61.

*Публікації у виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз:*

5. Караваєва В. А. Соціально-психологічна модель концепту «ставлення людини до праці». *Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти*. 2016. № 1. URL: <http://journals.urau.ua/appf/article/view/69395> (дата звернення: 19.07.2018).

6. Караваєва В. А. Психологічний аналіз суб'єктивних чинників формування ставлення особистості до праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. № 2. С. 149–153.

7. Озерова В. А. Особливості прояву показників ставлення до праці в групах молоді з різним економічним статусом. *Український психологічний журнал*. 2019. № 2 (12). С. 121–129.

8. Озерова В. А. Порівняльний аналіз соціально-психологічних особливостей ставлення до праці студентів та працюючої молоді. *Вісник Харківського національного університету ім. Каразіна*. 2019. № 66. С. 75–80.

**Опубліковані праці апробаційного характеру:**

9. Караваєва В. А. Плюси та мінуси феномену трудоголізму. *Молода наука-2013* : зб. наук. праць студентів, аспірантів і молодих вчених : в 5 т. Запоріжжя, 2013. Т. 2. С. 308–310.

10. Караваєва В. А. Особливості аналізу наукових підходів до проблеми трудоголізму у психологічній літературі. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2 (4). С. 71–76.

11. Караваєва В. А. Теоретичний аналіз основних наукових підходів до феномену трудоголізму у психологічній науці. *Соціально-психологічні ресурси освітніх організацій: досвід, сучасність, перспективи* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (12–13 квітня 2013 р.). URL: <http://sites.znu.edu.ua/sppconf/1530.ukr.html> (дата звернення: 23.11.2018).

12. Караваєва В. А. Аналіз проблеми трудоголізму і лінії в контексті ставлення людини до праці. *Технології роботи психолога в організації* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Запоріжжя, 9–10 жовтня 2014 р.). Запоріжжя, 2014. С. 19–21.

13. Караваєва В. А. Теоретичний аналіз чинників формування ставлення людини до праці. *Інтегративна психологія: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 12–13 квіт. 2017 р.). Запоріжжя, 2017. 106 с.

## АНОТАЦІЯ

**Озерова В. А. – Соціально-психологічні особливості ставлення до праці молоді з різним економічним статусом.** – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2020.

Дисертація присвячена аналізу проблеми соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді з різним рівнем економічного статусу. Представлено модель соціально-психологічних особливостей ставлення до праці, що містить три компоненти, а саме: мотиваційно-смысловий, емоційно-оцінний та поведінковий. Визначено основні показники, що виявляють соціально-психологічні особливості ставлення до праці: трудові мотиви та соціально-психологічні установки, задоволеність працею та емоційне ставлення до неї, соціально-професійна активність, прояви трудоголізму/лінії. Представлено результати дослідження соціально-психологічних особливостей ставлення до праці молоді з низьким, середнім та високим економічним статусом. Виявлено соціально-психологічні фактори ставлення до праці, якими є: соціально-професійна реалізованість, задоволеність соціальними та професійними умовами праці, задоволення від процесу роботи, нематеріальна мотивація, емоційна стійкість, прагнення суспільного впливу. Доведено, що молодь з низьким економічним статусом, на відміну від молоді з високим статусом, має негативні емоційні та слабоефективні когнітивні установки щодо праці, які реалізуються в низькому рівні соціально-професійної активності. Розроблено практичні рекомендації щодо підвищення ефективності праці молодих спеціалістів та оптимізації процесів їх включення в систему соціально-професійних відносин.

*Ключові слова:* соціально-психологічні особливості ставлення до праці, фактори ставлення до праці, трудова мотивація, задоволеність працею, професійна активність, економічний статус, молодь.

## АННОТАЦИЯ

**Озерова В. А. – Социально-психологические особенности отношения к труду молодежи с разным экономическим статусом. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология; психология социальной работы. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, 2020.

Диссертация посвящена анализу проблемы социально-психологических особенностей отношения к труду молодежи с разным уровнем экономического статуса. Представлена модель социально-психологических особенностей отношения к труду, которая содержит три компонента, а именно: мотивационно-смысловой, эмоционально-оценочный и поведенческий. Определены основные показатели, выявляющие социально-психологические особенности отношения к труду: трудовые мотивы и социально-психологические установки, удовлетворенность трудом и эмоциональное отношение к ней, социально-профессиональная активность, проявления трудоголизма/лени. Представлены результаты исследования социально-психологических особенностей отношения к труду молодежи с низким, средним и высоким экономическим статусом. Выявлены социально-психологические факторы отношения к труду, которыми являются: социально-профессиональная реализованность, удовлетворенность социальными и профессиональными условиями труда, удовольствие от процесса работы, нематериальная мотивация, эмоциональная устойчивость, стремление к общественному влиянию. Доказано, что молодежь с низким экономическим статусом, в отличие от молодежи с высоким статусом, имеет негативные эмоциональные и слабоэффективные когнитивные установки по отношению к труду, которые реализуются в низком уровне социально-профессиональной активности. Разработаны практические рекомендации по повышению эффективности труда молодых специалистов и оптимизации процессов их включения в систему социально-профессиональных отношений.

*Ключевые слова:* социально-психологические особенности отношения к труду, факторы отношения к труду, трудовая мотивация, удовлетворенность трудом, профессиональная активность, экономический статус, молодежь.

## SUMMARY

**Ozerova V. A. – Socio-psychological peculiarities of the attitude to the work of youth with different economic status. – Manuscript copyright.**

Thesis for a Candidate Degree in Psychology, specialty 19.00.05 – social psychology; psychology of social work. – Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, 2020.

The dissertation is devoted to the analysis of the problem of attitudes towards the work of youth with different levels of economic status. The author carries out theoretical and methodological substantiation of the problem of a person's attitude to work, analyses sociological, psychological and managerial approaches to understanding it. The socio-psychological model of the concept of "attitude to work" is presented as a multilevel system, which acts as part of human relations system and is closely linked to the formation of a person. The concept consists of three main components: motivationally-semantic, emotionally-axiological and behavioral. The levels of attitude to work are also highlighted: general attitude to work, attitude to the profession, attitude to work in given specific working conditions.

On the basis of the components of the concept "attitude to work", the key indicators that serve as index of youth's attitude to work were defined: setting and motivation to work, job satisfaction and emotional attitude to it, professional activity and manifestation of workaholism, industriousness/laziness.

It is proposed to consider economic status as the main objective (external) factor that affects the attitude of young people to work. Thus, the choice of our study was three groups of young people with different levels of economic status (ES): low, medium and high. In each group of young people, the attitude to labor indicators mentioned above was examined.

Due to the factor analysis, six factors that reveal generalized features of attitude to work young people's. On the basis of factor analysis and descriptive-statistical analysis, nine key indicators of attitude to work that reflect three components and three levels of attitude to work were selected. The motivationally-semantic component is represented by the indicators: "internal processes", "internalization of goal", "focus on power", that reflect the general attitude to work. The emotionally-axiological component includes: "satisfaction with working conditions", "satisfaction with relationships with management", "satisfaction with relationships with employees", "feeling of success in professional activities", it reflects attitude to the profession and to the particular work. The behavioral component contains the indicators: "readiness for energy expenditure", "active strategy for problem solving" and also represents the attitude to the profession and to a particular work.

It was brought to light that there is a significant connection between the level of economic status of youth and the manifestation of the selected attitude to work indicators. It has been established that the groups with the low and high economic status differ the most. An important feature of the group of young people with a high level of economic status is rather a high level of manifestation of the indicator "internalization of the goal" – the ability to realize the values and sense of their work, to choose activities that correspond to their own convictions.

The comparative analysis of peculiarities of the attitude towards work of students and young workers was carried out. It is detected that the greatest difference in the indicators manifestation among students and young workers is the behavioral component of the attitude to work.

Thus it was found that young people with high economic status have effective and positive attitudes to the labour and their work activities. Their characteristics is

aware of professional position, socio-professional realization, emotional satisfaction and social-active strategy of professional behavior. Young people with a low economic status have poorly performing and pessimistic attitudes. Such young people are poorly aware of their professional goals, have a negative emotional evaluation of the results and prospects of their professional activity and sufficiently passive strategies for work behavior.

*Key words:* socio-psychological peculiarities of attitude to work, factors of attitude to work, work motivation, job satisfaction, professional activity, economic status, young.