

7. Швед В.В. Використання інструментів поведінкової економіки в освітній діяльності. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. Хмельницький, 2018. №16. С. 18-22.

8. Швед В.В., Медведкін Р.В. Використання технологій шерінгу у освітній діяльності. *Подільський науковий вісник*. Вінниця, 2018. №1. С. 112-115.

9. Швед В.В. Теорія колективних дій в освіті. *Збірник наукових статей «Актуальні питання освіти і науки»*. Харків, 2017. С. 119-122.

*Наумов Д.И., к.соц.н., доцент,  
заведующий кафедрой экономической социологии,  
Белорусский государственный экономический университет;  
Михайлик Ф.В., преподаватель-стажер  
кафедры экономической социологии,  
Белорусский государственный экономический университет*

## **КАРЬЕРА В ФОКУСЕ ОЖИДАНИЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ БГЭУ)**

### **CAREER IN THE FOCUS OF STUDENT YOUTH EXPECTATIONS (ON THE EXAMPLE OF BSEU STUDENTS)**

**Аннотация.** В статье рассматривается роль университета в формировании профессиональной и деловой карьеры будущих специалистов. В работе анализируются ожидания студентов в отношении успешности построения карьеры.

**Ключевые слова:** профессиональная карьера, деловая карьера, студенты.

**Abstract.** The article discusses the role of the university in shaping the professional and business career of future professionals. The work analyzes the students' expectations regarding the success of building a career.

**Keywords:** professional career, business career, students.

*Постановка проблеми.* В сучасних умовах оцінка ефективності системи вищого професійного освіти може бути здійснена не тільки з точки зору якості підготовки спеціалістів і їх востребованості на ринку праці, але і в аспекті відповідності кар'єрних орієнтацій студентів соціально-економічним реаліям. Тому проблематика побудови кар'єрних траєкторій майбутніх спеціалістів актуалізує цілий комплекс взаємопов'язаних проблем, представляючих інтерес для соціологічного дослідження. В даному випадку це наступні питання: виявлення і характеристика напрямків трансформації моделей кар'єрного зростання в сучасному суспільстві, характерних для різних спільнот і інституціональних груп; визначення ролі університету в

конструировании модели личностного и профессионального саморазвития студенческой молодежи; выявление взаимосвязи профессиональных занятий с социальным признанием и успехом; определение специфики формирования системы карьерных диспозиций и установок, направляющих активность личности на сознательное построение карьеры студентов и т.д.

Таким образом, карьера выступает в качестве маркера социальной и профессиональной успешности индивида, самореализации личности в профессиональной сфере и бизнесе, формирования осознанной и активной профессиональной позиции.

*Анализ последних исследований и публикаций.* В социально-гуманитарном знании в наиболее общем виде карьера рассматривается как совокупность результатов профессионального и/или должностного развития индивида, которые обусловлены множеством факторов разнородного характера. Поэтому феномен карьеры является объектом исследования различных наук, в рамках методологических и методических установок которых по-разному трактуется продвижение индивида по ступеням производственной, административной или социальной иерархии и оцениваются темпы карьерного роста, механизмы профессиональной селекции, роль субъективных и объективных факторов успешности деловой и профессиональной карьеры [8].

С точки зрения психологии, объективированной в соответствующих теориях и концепциях, карьера представляет собой жизненный путь человека в профессии, бизнесе или искусстве. Она выступает как последовательность событий индивидуальной жизнедеятельности, характеризующую общую направленность субъекта на личностное и профессиональное саморазвитие, социальное признание и должностное продвижение в течение всего периода трудовой деятельности (Д. Сьюпер, К. Макдэниелс, Д. Холл, Э. Шейн, К.А. Абульханова-Славская, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников и др.). Такая трактовка карьеры актуализирует постоянную рефлексию профессиональной и трудовой деятельности индивида, а также соответствующие изменения во взглядах, мотивах, установках и поведении индивида. ИмPLICITно она предполагает личностное и профессиональное развитие индивида, его самореализацию на основе адекватного профессионального самоопределения, целостной Я-концепции личности и эффективной профессиональной социализации [6].

В целом, в психологических концепциях карьеры смысловые акценты делаются на следующие основные моменты, характеризующие динамические и содержательные стороны данного феномена.

Во-первых, осознанное профессиональное самоопределение как обуславливает темпы и эффективность практического овладения индивидом конкретной профессией (т.к. сформированы адекватные представления о трудовом будущем, путях и формах профессионального самовыражения), так и выражает осознанное стремление к определённой статусной позиции в профессиональной деятельности. В таком понимании карьера индивида реализуется не в иерархической системе

должностных позиций, а в пространстве профессионального мастерства в различных видах трудовой деятельности, о качестве которого свидетельствуют получаемые работником результаты. Однако профессиональное и карьерное самоопределение представляют собой разные вещи, т.к. в первом случае речь идет о становлении и развитии субъекта трудовой деятельности, а во втором – о деятельности по индивидуальному проектированию и построению карьеры на основе личностных представлений о желаемом образе карьеры, ценностных ориентациях, мотивах, установках, жизненных стратегиях и т.д.

Во-вторых, карьера выступает как стиль жизни, реализуемый индивидом в последовательной смене различных видов профессиональной и трудовой деятельности, в выборе им досуга на протяжении всей жизни человека. Данный аспект обуславливает феномен поливариативной карьеры, предполагающей синусоидный характер индивидуальной карьерной траектории, её разрывы и реверсы.

В-третьих, вектор карьерного развития, обусловленный мировоззренческими принципами, социальными мотивами и потребностями личности, находится в диалектической связи с вектором личностного роста и саморазвития. Соответственно, карьера символически выражает индивидуальные представления о социальном предназначении, оценки личностного и профессионального развития, характеризует параметры и качество самореализации в различных сферах жизнедеятельности.

В-четвертых, карьера в современном обществе характеризует богатство жизненного опыта человека, социальную эффективность индивидуальных поступков и рациональность его профессиональных действий. При этом социально-психологическим фундаментом индивидуального построения карьеры являются собственные усилия человека, его умения и навыки, способности и волевые качества.

В-пятых, в процессе профессиональной социализации индивида большое значение имеет не только приобретение, аккумуляция и интериоризация профессионального опыта, но и формирование карьерной ориентации (карьерной установки), как существенного компонента профессиональной идентичности и фактора управления индивидуальной карьерой. Соответственно, в определенном плане карьерная ориентация является фактором формирования гомогенного профессионального сообщества, как референтной группы для работника, с которой он себя идентифицирует.

В-шестых, адекватное оценивание индивидом своих возможностей в плане карьерного продвижения является залогом достижения профессионального успеха и вертикальной мобильности с одной должности на другую внутри институционализированной профессиональной деятельности. Кроме того, такая взвешенная позиция позволяет в определенной степени минимизировать социокультурные барьеры в данном процессе (гендерные, этноконфессиональные и возрастные стереотипы).

В-седьмых, эгоцентричная и утилитарная позиция индивида в отношении построения собственной карьеры выводит на первый план личное продвижение по должностной иерархии, а не профессиональные и корпоративные интересы, которое

сопровождается формирование комплекса негативных личностных характеристик (профессиональная некомпетентность, непорядочность, корыстолюбие, аморальность и т.д.).

Таким образом, психологические трактовки карьеры рассматривают данный феномен в качестве профессионально-трудового пространства личностного развития и самореализации. В нем существуют взаимосвязи между личностными характеристиками и карьерой, мотивацией и профессиональным самоопределением, а для их выявления разработаны соответствующие методики (например, методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» Э. Шейна, методика «Мотивация к карьере» Ф. Ноэ, Р. Ноэ и Д. Бахубера, методика «Карьерная самоэффективность» Н. Бетца и др.).

В рамках социологии карьера преимущественно рассматривается в контексте социальной и профессиональной мобильности индивида (П. Бурдьё, Э. Гидденс, М. Грановеттер, Я.В. Дидковская, Т.И. Заславская, А.И. Кравченко, Ф.Р. Филиппов, Г.А. Чередниченко, О.И. Шкаратан, В.Н. Шубкин, А.Г. Эфендиев и др.). Она трактуется как процесс последовательной смены индивидом, выступающим в качестве самостоятельного актера, определенных профессий, статусов, профессиональных и социальных ролей, видов работ и т.д., который развертывается в пространстве социальных структур и институтов [2]. Такая трактовка карьеры в микросоциологическом аспекте фокусирует исследовательское внимание на индивидуальной профессиональной траектории работника в определенном социально-экономическом и организационном контексте, а также на параметрах, субъективных и объективных факторах данного процесса. В макросоциологическом аспекте акцент же делается на выявлении роли профессий в структурировании и воспроизводстве системы социальной стратификации конкретного общества.

В целом, социологические концепции карьеры акцентируют внимание на следующих основных моментах.

Во-первых, формирование и функционирование механизмов селекции и выдвижения работников на основе принципов состязательности и открытости не является универсальным, а существенно различается в различных организационных контекстах. Поэтому представляет интерес вклад различных факторов, их взаимосвязи и взаимодействия в создание и поддержание данного механизма в контексте построения профессиональной и внутриорганизационной карьерных траекторий.

Во-вторых, молодежь во всем мире преимущественно выбирает такую модель трудовой занятости, которая характеризуется гибкостью карьерных траекторий, частой сменой сфер и видов профессиональной деятельности, ориентацией на личностную самореализацию вне профессиональных рамок. Так, для постсоветской молодежи характерной является ситуация трудоустройства не по специальности как в процессе получения высшего профессионального образования, так и после окончания учреждения высшего образования. Поэтому актуальной является задача повышения

эффективности профессионального самоопределения молодежи, как предпосылки успешности последующей профессиональной карьеры.

В-третьих, в современном обществе успешная карьера выступает в качестве маркера социальной успешности, поэтому достижение карьерных высот (статусных и должностных позиций) в организации, бизнесе или политической сфере рассматривается в качестве базовой потребности индивида. Соответственно, формирование навыков и компетенций, позволяющих индивиду обеспечить практическое достижение карьеры на основе профессионального мастерства и реальных трудовых достижений, рассматривается в качестве важной образовательной задачи. При этом основным фактором построения карьеры является осознанная мировоззренческая позиция индивида, обеспечивающая его качественную профессионализацию, уровень квалификации и эффективную трудовую деятельность.

В-четвертых, ролевая трактовка карьеры, через которую индивид проходит в период всей трудовой жизни, акцентирует внимание как на предметное содержание и организационные формы построения карьеры, так и на соотношении статусно-ролевых позиций с социальным престижем и другими знаками признания (как символического, так и материального характера). Соответственно, индивидуальная динамика профессиональной деятельности не столько зависит от конкретного наполнения профессиональных ролей и стандартов профессиональной деятельности, сколько от их оценки с точки зрения общественной значимости и социального успеха. Однако престиж профессии формируется на основе не только объективных, но и субъективных оснований, формируемых различными сообществами (профессиональными, территориальными, конфессиональными, субкультурными и т.д.), которые не отражают адекватно функциональную значимость конкретных профессиональных позиций для развития социума в определенный исторический период.

Таким образом, в социологическом аспекте карьера рассматривается как форма индивидуальной социально-профессиональной мобильности, содержание которой составляет динамический процесс смены социально-экономического положения индивида, его статусно-ролевых характеристик, форм социальной и трудовой активности.

В различных теориях менеджмента карьера рассматривается как последовательность стадий и траекторий служебного роста работника в рамках конкретной организации, где карьерный рост рассматривается в качестве фактора внутренней интенсификации трудовой деятельности (Ф. Херцберг, И.В. Бизюкова, А.Я. Кибанов, Е.Г. Молл и др.). Карьера выступает в качестве объекта администрирования, целью которого является оптимизация использования кадровых ресурсов организации для повышения ее конкурентоспособности посредством управления процессом продвижения работника по служебной лестнице с учетом изменений его компетенций и квалификационных возможностей. При этом сотрудники организации оцениваются с точки зрения их карьерной перспективности

по таким критериям, как потенциал продвижения и уровень текущей профессиональной компетенции [1; 3; 4; 5].

В педагогике карьера рассматривается как процесс профессионально-личностного саморазвития работника, базирующийся на комплексе метаумений (профессиональная гибкость, самоорганизация, самообучение и т.д.), которые определяют его адаптивный потенциал и вариативность действий (Л. Хансен, А.М. Новиков, А.С. Соколова, М.Г. Сергеева и др.). В фокусе педагогических трактовок карьеры находится процесс профессиональной подготовки работников, учитывающий, как организационные и профессиональные требования к подготовке работника, так и динамику потребностно-мотивационной сферы личности. Соответственно, основная функциональная нагрузка в выстраивании карьерной траектории ложится на систему профессионального образования, обеспечивающую формирование необходимых компетенций и соответствующего квалификационного уровня, а основная ответственность – на самого человека, от морально-нравственных качеств которого напрямую зависят темпы его профессионально-квалификационной и должностной мобильности [7].

*Формирование целей статьи.* Статья посвящена выявлению роли университета экономического профиля в формировании ожиданий будущих специалистов в отношении успешности построения профессиональной и деловой карьеры после получения высшего образования.

*Изложение основного материала исследования.* В качестве эмпирической базы исследования выступают результаты онлайн опроса, проведенного в период с 3 по 10 сентября 2018 года среди обучающихся в БГЭУ с целью получения объективной информации по оценке качества образовательного процесса в университете. В данном опросе принял участие 791 респондент, при этом 80,7% респондентов (638 человек) обучались на первой ступени высшего образования, 10,7% (85) – на второй ступени образования и 8,6% (68) являлись аспирантами университета.

Первый блок анкеты включал в себя вопросы, связанные с образовательным статусом респондента. В данном блоке у респондентов узнавали форму их обучения, специальность, академическую успеваемость и оплачиваемую трудовую занятость.

Следующий блок вопросов анкеты касался выбора респондентами их профессии, поэтому в него вошли вопросы о перспективах в будущем трудоустройстве, желании заниматься собственным бизнесом и факторах, влияющих на выбор будущей профессии. Именно ответы респондентов на вопросы данного блока представляют интерес в контексте темы исследования.

Целью первого вопроса данного блока было выявить ожидания респондентов относительно своей профессиональной позиции сразу же после получения диплома и через 5 лет после окончания университета. Согласно результатам опроса, сразу после окончания университета большинство респондентов ожидают трудоустройства в частные коммерческие организации: в средние компании 38,3% респондентов, в малые компании – 34,1% и в большие компании – 24,3% опрошенных. Самое малое число ответов пришлось на следующие варианты: заниматься научной

деятельностью – 7,3%, унаследовать семейный бизнес – 6,5%, возглавить частный бизнес – 6,4%. Следует отметить, что респонденты не проявили особой заинтересованности в том, чтобы выбрать карьеру в госсекторе: только 9,2% респондентов рассматривают данный вариант в качестве реальной перспективы. Таким образом, принявшие участие в опросе после окончания университета нацелены на трудоустройство и построение профессиональной и деловой карьеры в коммерческом секторе.

Респондентам было предложено выбрать ожидаемый карьерный путь через 5 лет после окончания университета. В данном случае самыми популярными вариантами стали: возглавить собственный бизнес – 50,3%, работать в большой компании – 34,9%, возглавить частный бизнес – 32,2%. Самыми непопулярными ответами стали: заниматься научной деятельностью – 7,5% респондентов, стать госслужащим – 7,0%, работать в госсекторе – 5,1%, работать в малой компании – 2,4%. Можно заметить, что основные направления по трудоустройству и построению карьеры у респондентов связаны с крупными коммерческими предприятиями, а также с открытием собственного бизнеса или управлением частной компанией. В тоже время следует отметить нежелание респондентов заниматься научной деятельностью и работать в госсекторе.

Для выявления факторов, определяющих выбор будущей профессии и построение карьерной траектории, респондентам было предложено оценить их важность (по шкале от 1 до 7, где «1 – совсем не важны», а «7 – очень важны»). В список факторов вошли следующие позиции: иметь многообещающую работу, иметь интересную работу, свобода, независимость, быть самому себе начальником, иметь возможность принимать решения, иметь власть, реализация своей мечты, возможность создавать что-то новое, иметь возможность реализовывать свои творческие способности, заработать деньги и стать богатым. Самыми важными факторами для будущей карьеры являются следующие варианты: выбор интересной будущей работы (6,27), исполнение мечты (6,22), возможность стать богатым (5,97).

Следующий блок вопросов касался выявления роли университетской среды в развитии предпринимательского потенциала обучающихся, который можно рассматривать в контексте построения деловой карьеры. В данный блок вошли вопросы, касающиеся причин выбора университета и возможностей, которые предоставляет университет студентам. Так, главной причиной поступления в БГЭУ 71,6% (566) респондентов называют высокий рейтинг университета. В анкете был задан вопрос о согласии студентов с приведёнными высказываниями по поводу оценки роли университетской среды в развитии предпринимательского потенциала обучающихся (по шкале, где «1 – абсолютно не согласен, а «7 – абсолютно согласен»). В данном случае представляют интерес выявленные различия в оценках респондентов, получающих образование в дневной (ДФО) и заочной (ЗФО) формах обучения (табл. 1).

В целом, респонденты оценивают среду, создаваемую университетом для профессионального развития, как удовлетворительную, обеспечивающую

благоприятные условия для развития предпринимательского потенциала обучающихся.

Далее был задан вопрос о наличии в университете различных курсов по развитию предпринимательских компетенций у обучающихся, которые можно рассматривать в качестве одного из факторов профессиональной и деловой карьеры. Так, 74,0% (585) респондентов отмечают, что знают о наличии подобных курсов, но никогда их не посещали. Это говорит о низкой заинтересованности обучающихся в посещении данных курсов. Также, следует отметить, что 14,9% ответивших посещают курсы по причине того, что они являются обязательными для посещения. Респондентам, представляющим первую (I) и вторую (II) ступени получения образования, которые посещали данные курсы, было предложено оценить эффективность курсов в развитии предпринимательских компетенций.

Таблица 1

Оценка роли университетской среды в развитии предпринимательского потенциала обучающихся по критерию формы обучения респондентов, в %

Утверждение	Оценка в баллах от 1 (min) до 7 (max), в %													
	1		2		3		4		5		6		7	
	ДФО	ЗФО	ДФО	ЗФО	ДФО	ЗФО	ДФО	ЗФО	ДФО	ЗФО	ДФО	ЗФО	ДФО	ЗФО
Атмосфера в моем университете вдохновляет меня на развитие идей для нового бизнеса	4,3	10,4	8,4	16,7	16,0	16,7	21,0	18,8	25,8	22,9	16,4	12,5	8,1	2,1
В моем университете благоприятный климат для того, чтобы я стал(а) предпринимателем	2,9	14,9	7,7	8,5	13,3	12,9	17,3	31,9	29,6	12,8	19,7	17,0	9,5	2,1
В моем университете поощряется вовлечение студентов в предпринимательскую деятельность	3,9	13,0	6,7	8,7	13,1	15,2	19,1	21,7	28,6	21,7	18,1	17,4	10,5	2,2
В моем университете имеются организационные структуры для поддержки предпринимательской деятельности студентов	3,8	9,1	8,3	11,4	13,0	15,9	24,5	18,2	24,5	27,3	16,1	13,6	9,9	4,5
В моем университете не поощряется предпринимательская деятельность студентов и не условий для развития идей для нового бизнеса	39,4	37,0	22,1	21,7	12,4	21,7	12,7	4,3	6,4	8,7	3,5	4,3	3,5	2,2



В целом, студенты отмечают положительное влияние данных курсов на развитие предпринимательских компетенций, навыков, а также личностных качеств необходимых для предпринимателя, что говорит об их эффективности в развитии предпринимательского потенциала обучающихся в университете (табл. 2).

Таблица 2

Оценка эффективности курсов в развитии предпринимательских компетенций, обучающихся по ступеням образования (первая ступень получения образования), в %

Утверждение	Оценка в баллах от 1 (min) до 7 (max), в %													
	1		2		3		4		5		6		7	
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Курсы и занятия, которые я посетил(а) в университете, улучшили мою способность выявлять возможности для бизнеса	3,2	3,2	10,6	3,2	8,5	6,5	9,6	16,2	29,8	12,9	22,3	3,2	16,0	54,8
Курсы и занятия, которые я посетил(а) в университете, развили мою способность завязывать личные контакты	2,1	0,0	7,4	6,9	8,5	6,9	10,6	6,9	21,3	6,9	25,5	13,8	24,5	58,6
Курсы и занятия, которые я посетил(а) в университете, усовершенствовали мои практические управленческие навыки, необходимые для создания своего бизнеса	2,1	3,4	8,5	3,4	10,6	3,4	17,0	10,3	27,7	13,8	19,1	10,3	14,9	55,2
Курсы и занятия, которые я посетил(а) в университете, углубили мое понимание в отношении действий, которые необходимо предпринять для открытия своего дела	5,2	3,4	6,3	0,0	5,2	6,9	15,6	6,9	28,1	10,3	20,8	10,3	18,8	62,2
Курсы и занятия, которые я посетил(а) в университете, углубили мое понимание отношения, ценностей и мотивации предпринимателей	3,1	0,0	4,2	6,5	9,4	6,5	9,4	6,5	33,3	9,7	17,7	12,9	22,9	58,1
Курсы и занятия, которые я посетил(а) в университете, оказались бесполезными для организации предпринимательской деятельности	55,3	26,7	13,8	6,7	7,4	6,7	9,6	0,0	3,2	3,3	5,3	6,7	5,3	50,0

Последний вопрос анкеты включал в себя оценку респондентами собственных компетенции различным направлениям деятельности. В данный список вошли компетенции в создании новых товаров и услуг, определении новых возможностей в

бизнесе, управлении инновациями, применении творческих способностей в успешном ведении бизнеса, извлечении прибыли из новых идей, лидерстве и коммуникации, налаживании деловых связей.

Так, наиболее развитыми компетенциями респонденты считают: налаживание деловых связей (5,21), лидерство и коммуникации (5,07), извлечение прибыли из новых идей (4,98), успешное ведение бизнеса (4,94), применение творческих способностей (4,93), управление инновациями (4,61), определение новых возможностей в бизнесе (4,50), создание новых товаров и услуг (4,44). В целом, респонденты оценивают свои компетенции по всем предложенным направлениям как удовлетворительные.

*Выводы.* Таким образом, студенты в построении своей будущей карьеры нацелены на работу в частном коммерческом секторе, с возможностью открытия собственно бизнеса через несколько лет после окончания университета. При этом основополагающими факторами в построении профессиональной и деловой карьеры являются такие позиции, как свобода в процессе осуществления профессиональной деятельности, самореализация и получение высокого социального и профессионального статуса. Данные исследования свидетельствуют о том, что университет создаёт условия для развития предпринимательского потенциала обучающихся посредством организации курсов и создания благоприятной атмосферы, однако следует отметить низкий процент обучающихся, которые посещают курсы по развитию предпринимательства. В целом, можно говорить о значимой роли университета экономического профиля в формировании адекватных ожиданий будущих специалистов в отношении успешности построения профессиональной и деловой карьеры после получения высшего образования.

#### Список использованных источников

1. Бизюкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка. М.: Экономика, 2008. 152 с.
2. Ковалевская Е.В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование: монография. М.: Мир науки, 2015. 126 с.
3. Круглов Д.С. Карьера стратегического руководителя. Саратов, 2014. 125 с.
4. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
5. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012. 198 с.
6. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение. Теория и практика. М.: «Академия», 2008. 320 с.
7. Романов В.Л. Прохождение организации: карьерная стратегия и служебная тактика. М., 1997. 123 с.
8. Соколова А.С., Сергеева М.Г. Научные основы построения и развития профессиональной карьеры: монография. Курск, 2017. 396 с.
9. Швед В.В., Наумов Д.И. Стратегия экономического поведения молодежи как форма социальной адаптации: теоретический аспект. *Подільський науковий вісник.*

*Приймак М.С., магістрант 2-го року підготовки,  
спеціальність «Психологія»,  
Вінницький інститут Університету «Україна»;  
Лесніченко Н.П., асистент кафедри психології,  
Вінницький інститут Університету «Україна»*

## **ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СТАВЛЕННЯ В АСПЕКТІ ДОСЛІДЖЕННЯ БАТЬКІВСЬКО-ДИТЯЧИХ ВІДНОСИН**

### **STUDY FEATURES OF THE STUDY PROBLEM IN THE ASPECTS OF THE STUDY OF FAMILY CHILDREN'S RELATIONS**

**Анотація.** У статті вивчено особливості ставлення батьків до дітей. Теоретична актуальність досліджуваної проблеми може бути оцінена як висока, оскільки вона пов'язана з розробкою концептуальних підстав у організації ефективної соціально-психологічної допомоги сім'ям. Передусім, актуальним видається виявлення соціально-психологічних механізмів допомоги неповній сім'ї в умовах соціальної депривації та невизначеності дитини. Розкриті проблеми ставлення в аспекті дослідження батьківсько-дитячих відносин.

**Ключові слова:** сім'я, неповна сім'я, сімейні стосунки, середовище дозвілля, сімейне консультування, допомога сім'ї.

**Abstract.** The article deals with the peculiarities of parents' attitude towards children. The theoretical relevance of the problem under study can be assessed as high, since it is associated with the development of conceptual foundations for the organization of effective social and psychological assistance to families. First of all, the identification of socio-psychological mechanisms of assistance to a part-time family appears in the context of social deprivation and uncertainty of the children. The problems of attitude in the aspect of research of parental-child relations are revealed.

**Keywords:** seven, incomplete family, family relationships, leisure environment, family counseling, help family.

*Постановка проблеми.* Найважливішим інститутом соціалізації підростаючого покоління є батьківська родина. Саме в сім'ї формуються основи характеру людини, її ставлення до праці, моральні і культурні цінності. Сім'я була і залишається найважливішим соціальним середовищем формування особистості й основою психологічної підтримки та виховання. Серйозні соціально-економічні та духовно-моральні труднощі нашого життя є істотним чинником, який дестабілізує традиційні сімейні відносини.