

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів порушеної проблеми. Подальшого наукового пошуку потребують проблеми самореалізації молоді у сфері дозвілля; вдосконалення форм молодіжного дозвілля; дослідження впливу інтернет-ігор на особистість та інші.

Список використаних джерел

1. Скорик Т. В. Проблеми та основні напрями організації дозвілля студентської молоді / Т. В. Скорик // Проблеми соціальної роботи в аспекті реформування соціальних відносин : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції / за ред. Н. І. Кривоконь та Т. І. Сили. – Чернігів, 2008. – С. 217–221.
2. Максимовська Н. О. Соціальне виховання студентської молоді засобами анімаційної діяльності в умовах євроінтеграції / Н. О. Максимовська // Збірник наукових праць. – 2012. – Вип. 16. – С. 249–259.
3. Тарасов Л. В. Социокультурная анимация в XXI веке: концепция развития социально-поддерживающих гражданских инициатив в России : монография / Л. В. Тарасов. – М. : Русаки, 2012. – 223 с.
4. Абрамов Л. К. Центр місцевої активності для розвитку громади / Л. К. Абрамов, Т. В. Азарова. – Кіровоград : ІСКМ, 2012. – 144 с.
5. Педагогіка дозвілля : підручник / упоряд. А. Воловик, В. Воловик. – Х., 1999. – 470 с.
6. Максимовська Н. О. Анімація в сфері дозвілля як напрям соціально-педагогічна діяльність / Н. О. Максимовська // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2011. – № 1. – С. 19–27.
7. Козлов В. В. Диагностика личностной креативности (Е. Е. Туник) / В. В. Козлов, Н. П. Фетискин, Г. М. Мануйлов. – М., 2002. – С. 59–64.

УДК 37:331.548

В.М. Бабакова, ст. викладач

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМІВ НА ШЛЯХУ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Проаналізовано основні аспекти, методи та форми, принципи профорієнтації, яка виступає важливим складовим елементом системи підготовки кадрів і є регулятором зв'язку між системою освіти і виробництвом.

Ключові слова: професійне самовизначення, професійна орієнтація, профвідбір, працевлаштування.

Проанализировано основные аспекты, методы и формы, принципы профориентации, которая выступает в качестве важного составного элемента системы подготовки кадров и является регулятором связи между системой образования и производством.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, профессиональная ориентация, профотбор, трудоустройство.

The basic aspects, methods, forms and the principles of vocational orientation as a means of important component of the system of training of personnel and the regulator of the connection between the system of education and production are analyzed in the article.

Key words: professional self-determination, professional orientation, professional selection, employment.

Постановка проблеми. Самовизначення, зокрема, професійне самовизначення молоді людини є однією з освітніх проблем у сучасному суспільстві. Традиційним періодом самовизначення є підлітковий вік. Однак перше знайомство зі світом професій та оволодіння деякими трудовими навичками відбувається ще у шкільному віці, а вибір

професії тільки відкриває нескінченну чергу самовизначень на шляху професіоналізації особи. Тому об'єктами профорієнтації та профконсультування є не лише випускники шкіл, а й особистість, що самовизначається впродовж усього трудового життя.

Формування суб'єкта праці на допрофесійному етапі розвитку досягається навчальним процесом, до якого включено й психологічний супровід. Правильний вибір професії забезпечує моральне задоволення, високу самооцінку, відповідно і високу продуктивність праці та якість роботи.

Вибір професії – це процес, в якому повинні збігатися інтереси особистості та суспільства, де поєднуються особисті і загальні інтереси. Протягом багатьох років людство шукає ефективні шляхи виживання, вирішення глобальних екологічних, економічних, соціальних та технологічних проблем. Освіта вважається найефективнішим, найперспективнішим шляхом, запорукою прогресу людства у третьому тисячолітті [1, с. 345-346].

Аналіз досліджень та публікацій. Слід зазначити, що в Україні недостатньо сформована цілісна державна система профорієнтаційної роботи, хоча досліджень, присвячених вивченню проблеми професійного самовизначення молоді, немало. Результати досліджень профорієнтаційної роботи в Україні представлені у працях В. Кавецького, Г. Костюка, А. Массанова, В. Матвієвського, Л. Мітіної та ін. Питання профорієнтації висвітлені у дисертаційних дослідженнях О. Дебенко, В. Дрижак, Г. Климова, Л. Макрова, К. Нестеренко, Д. Разанова, О. Тополь та ін.

Метою статті є аналіз методів та форм, принципів профорієнтації на шляху професіоналізації особи, подальшого працевлаштування та вторинної зайнятості.

Виклад основного матеріалу. Сучасне суспільство, ринок праці, нові форми власності, конкуренція дуже швидко змінюють і висувають перед поколіннями все складніші вимоги для успішного професійного становлення особистості. Вдалому становленню особистості покликана сприяти і профорієнтаційна робота як один із напрямів навчально-виховного процесу.

Професійна орієнтація і пропаганда виступають важливим складовим елементом системи підготовки кадрів і є регулятором зв'язку між системою освіти і виробництвом. Вони покликані сприяти покриттю потреб організацій у робочій силі в необхідному якісному і кількісному відношенні для підвищення їх прибутковості і конкурентоспроможності.

Професійна орієнтація є системою заходів із профінформації, профконсультуванню, профвідбору, яка допомагає людині вибирати професію, що найбільш відповідає потребам суспільства і її особистим здібностям та особливостям.

Неповне використання можливостей працівника у трудовій діяльності не лише завдає збитку його власному розвитку, але й обертається втратою для організації. Розрив між професійною підготовкою і змістом трудових функцій, що виконуються працівником, знижує його інтерес до праці, працездатність, що кінець кінцем веде до падіння продуктивності, погіршення якості продукції, до зростання професійної захворюваності і травматизму. Є ще одне важливе завдання профорієнтації – сприяння швидким структурним зрушенням у зайнятості. Нині багатуокладна економіка надає працівникам з різними здібностями та інтересами можливість знайти місце на трудових теренах.

Завданням профорієнтації є інформування зацікавлених осіб про види професійної діяльності; створення умов для розвитку професійно значущих здібностей майбутніх

працівників; виявлення міри відповідності психофізіологічних якостей осіб, що звернулися за консультацією, професійним вимогам обраного ними виду трудової діяльності.

Склалися такі форми профорієнтаційної роботи:

– професійне навчання – початкова професійна підготовка школярів основам різної професійної діяльності;

– професійна інформація – система заходів щодо ознайомлення тих, що шукають роботу, із ситуацією на ринку праці, перспективами розвитку видів діяльності, характером роботи по основних професіях і спеціальностях, умовами й оплатою праці, професійними навчальними закладами і центрами підготовки персоналу;

– професійна консультація – надання допомоги зацікавленим людям у виборі професії і місця роботи за допомогою вивчення особливостей людини, що звернулася за консультацією, в цілях виявлення стану її здоров'я, спрямованості і структури здібностей, інтересів і інших чинників, що впливають на вибір професії або напрям перепідготовки;

– профвідбір – частина процесу найму персоналу, що включає систему методів і прийомів проведення медичного обстеження, психофізіологічної діагностики особи в цілях вибору з групи працівників кандидатів на певну посаду, хто за інших рівних умов здатний якнайкраще виконувати конкретні трудові функції.

До форм профвідбору можна віднести:

– добір – вибір з декількох працівників, що мають однакову професію, спеціальність, кваліфікацію, відповідають одним і тим же вимогам кандидата на посаду;

– професійний набір – масове призначення або вибори на посаду фахівців різних професій і кваліфікацій, що пройшли відбір і профвідбір;

– висунення – призначення працівника, працюючого в цьому колективі, на нову, більш високу посаду;

– ротация – призначення, при якому місце роботи змінюється відповідно до принципу: “Потрібному працівникові – потрібне місце”. У цьому випадку формується фахівець із кваліфікацією широкого профілю.

Професійна орієнтація як напрям у науці про працю виникла близько ста років тому. Деякі автори пов'язують її народження з ім'ям засновника психотехніки американського психолога Гуго Мюнстерберга, який на початку ХХ століття уперше став розробляти і використати психологічні тести для оцінювання професійних здібностей людини [2]. У цей же час з'явився новий розділ психологічної науки – психологія професій. Але загальноприйнятою точкою відліку історії профорієнтації з'являється створення Френком Парсонсом першого кабінету профорієнтації в 1903 р. у Страсбурзі (Франція) і бюро щодо вибору професій у Бостоні (США) в 1908 р.

Виникненню профорієнтації як науково обґрунтованого методу передувала тривала історія розвитку громадського устрою, економіки, науки. Перші приклади використання тестів для професійного відбору можна зустріти ще у древніх легендах і притчах. Як приклад, у біблійській історії про воїнів Гедеона : “І сказав Господь Гедеону: народу з тобою надто багато...веди їх до води, там я виберу їх тобі...І сказав Господь Гедеону: хто п'є воду язиком своїм, як п'є пес, того став особливо, так само як і тих, які нахилитимуться на коліна свої і питимуть”. Таким чином були відсіяні всі зайві воїни, а Гедеон отримав 300 чоловік, які пили, зачерпуючи жменями воду і не опускалися на коліна. Саме цими воїнами і була отримана перемога [3, с. 107-108]. Відомо також, що переві-

ка і відбір на ті або інші види праці відповідно до здібностей і якостей людини практикувалися ще в середині третього тисячоліття до нашої ери у Древньому Вавілоні, коли проводилися випробування випускників шкіл, де готували писарів, а у Древньому Китаї вже існувала система перевірки здібностей осіб, що бажали зайняти посади урядових чиновників та ін. [4, с. 9].

Платон у своєму вченні про ідеальну державу пропонував здійснювати управління правителями, які відбиралися б “колишніми старими” з молодих людей до 30 років. Відбір відбувався б за особистими якостями: як інтелектуальними, так і моральними [4, с. 9].

У 1575 році в Іспанії вийшла книга лікаря Хуана Уарте “Дослідження здібностей до наук”, що принесла авторові європейську славу. Це була перша в історії психологічна робота, що ставила як спеціальне завдання вчення індивідуальних відмінностей у здібностях з метою профвідбору. Уарте мріяв про організацію профвідбору в державному масштабі: “Для того, щоб ніхто не помилявся у виборі тієї професії, яка найбільше підходить його природі, государеві слід було б визначити уповноважених людей великого розуму і знання, які відкрили б у кожного його дарування ще у ніжному віці; вони тоді змусили б його обов’язково вивчати ту галузь знання, яка йому підходить” [5, с. 71].

Всі ці наведені приклади говорять про те, що у всі часи самим простим та ефективним способом підвищити якість праці було знайти гарного працівника.

Принципово новим до початку ХХ століття (до часу виникнення перших лабораторій профорієнтації) було те, що з проблемами вибору професії зіткнулася значна кількість людей, які стали мігрувати у міста у пошуках роботи, що було пов’язано з бурхливим зростанням промислового виробництва у деяких країнах. Впровадження нової, складнішої техніки і технології привело до того, що не всі виявилися здатні на ній працювати. З цією проблемою зіткнулися, передусім, самі роботодавці, перед якими реально виник ринок робочої сили, тобто можливість вибирати найбільш гідних. Та і самим працівникам в умовах різноманітності видів діяльності і конкуренції за робочі місця ставало все складніше.

Але виникнення профорієнтації у людини виникає нова психологічна проблема – проблема професійного самовизначення.

Розвинене суспільне виробництво і соціальна мобільність, що виросла, розширили межі і масштаб індивідуального вибору. Особливістю нового часу стала проблема свободи вибору, яка реально виникла перед людьми. Оскільки перебувати у стані свободи вибору для багатьох людей виявилось дискомфортно, то на цьому ґрунті стали навіть виникати неврози, яких не було раніше.

Розпад Радянського Союзу і зміна політики держави на початку 90-х років привели до того, що проблема профорієнтації молоді стала ігноруватися більшістю державних чиновників. У зв’язку з переходом на ринкову економіку держава відмовилося від планування і гарантій у сфері освіти і працевлаштування своїх громадян, з’явилося безробіття. Була створена державна служба зайнятості. До 1997 року в системі служби зайнятості вже функціонували центри профорієнтації. Провідну роль у розвитку профорієнтаційної роботи до 1997 року відігравали територіальні центри професійної орієнтації населення, які в подальшому ліквідували.

За даними 1990 року, існувало близько 40 тисяч професій. У зв’язку з науково-технічним прогресом щорічно народжується більше 500 нових професій, а ті, що вже

існують, безперервно розвиваються і видозмінюються [4]. Можна припустити, що за останні двадцять років їх кількість продовжує рости.

Обираючи професію, необхідно враховувати велику кількість чинників, таких як: потреба суспільства в кадрах тих або інших професій, реальні можливості працевлаштування або продовження навчання, специфіка різних професій. Крім того, важливо правильно оцінити свої здібності, життєві цінності і цілі. Виділяють такі чинники, які необхідно враховувати під час вибору професії:

- чинники громадської дії на мотиви вибору професії, тобто чинники, що впливають на формування ціннісних орієнтацій;

- чинники особистого характеру: схильності, здібності, інтереси і психологічні якості людей, рівень їх загальноосвітньої і професійної підготовки;

- чинники, що пов'язані з потребами народного господарства в кадрах з характером вимог професій і трудової діяльності до людини.

Проте досліджувати всі ці чинники молодій людині, що самовизначається у світі професій, дуже важко. Більше того, список чинників, на які насправді орієнтується молода людина, зовсім інший [6]:

- престижність професії;

- висока зарплата;

- цікава робота;

- гарні умови праці;

- щоб їй легко було здобути (легко вступити і вчитися);

- щоб професія відповідала бажанню батьків;

- щоб легко було знайти роботу за фахом.

Особа звертається за допомогою до вчителів, близьких, друзів, нерідко прагне отримати готову пораду або рекомендацію. Джерелом підтримки у профорієнтації можуть стати будь-яка людина (друг, знайомий вчитель, хто-небудь із членів родини), за сіб масової інформації, модні тенденції на ринку професій. Але це, переважно, – одностороння допомога, яка полягає в пораді, пропаганді або агітації.

Щоб виявити і розвинути психологічний і мотиваційний механізм вибору професії, необхідно використати механізм управління профорієнтацією. Він є способом організації взаємозв'язаних процесів формування особи працівника, що має конкурентоспроможні якості, що включають професійне навчання, консультування, відбір, інформування та ін. Мета профорієнтації – надання допомоги молодим людям і людям, що шукають роботу, у виборі професії, спеціальності, знаходженні місця роботи або навчання з урахуванням схильностей та інтересів.

У сучасному суспільстві професійна орієнтація є процесом динамічного узгодження “людини з професією”.

Професійна орієнтація – це складне і багатопланове явище, в якому поєднуються економічні процеси із соціальними, освітні з психологічними. У зв'язку з цим виділяють такі аспекти професійної орієнтації.

1. Психолого-педагогічний. Профорієнтації належить виховна дія, яка спрямована на професійні інтереси людей, тобто сприяє формуванню позитивних мотивів вибору професії за узгодженням інтересів особи і суспільства.

2. Медико-біологічний. Правильно організований і грамотний вибір професії припускає облік вимог до здоров'я й окремих фізичних якостей, необхідних для певної діяльності. Крім того, важливо, щоб молода людина мала уявлення про те, який вплив робить вибрана ним професійна діяльність на здоров'я й особу людини. Це пов'язано з тим, що у багатьох сферах діяльності неминуче посилюються деякі професійно важливі якості, що приводить до так званих "професійних деформацій" – патологічних і часто безповоротних змін особи, що негативно впливають на поведінку людини в сім'ї та інших сферах життя. Умови праці, такі як мала рухливість, високий рівень емоційної напруги, запиленість, контакт зі шкідливими для здоров'я хімічними речовинами і тому подібне, при недотриманні техніки безпеки, режиму праці і відпочинку приводять до виникненню професійних захворювань.

3. Соціально-економічний. Вибір професії і подальша професіоналізація особи припускають процес засвоєння визначеної системи знань, норм, навичок, що дозволяють здійснювати професійну діяльність. Економічне завдання у зв'язку з цим прагнути до найкращого використання основних національних ресурсів країни, а саме: людей, їх можливостей і спрямувань. В ідеалі кожна держава, зацікавлена у своєму процвітанні, повинна створювати умови для того, щоб усі громадяни без виключення набували максимум доступної їм майстерності і знань, прагнули б до самореалізації, працювали там, де їм подобається, де вони зможуть проявити свої дарування якнайповніше. Таким чином, узгодження особистих і громадських інтересів виступає як показник ефективності професійної орієнтації.

Для будь-якого соціального інституту, що бере участь у профорієнтації, обов'язкові принципи, які передбачають облік трьох основних доданків вибору професії: "хочу", "можу" і "потрібно".

Перший принцип – це безумовне дотримання права на вільний вибір професії згідно з інтересами, що склалися, схильностями, спрямованістю особи. Людина сама має право вирішувати, якій діяльності присвятити своє життя, яку освіту отримати, де хотів би працювати, який спосіб життя він хотів би вести. Таким чином, одне з основних питань, на яке відповідає для себе людина, що вибирає професію: "Чого я хочу"?

Другий принцип – це опора на потенційні й актуальні ресурси людини: його здібності і таланти; стан здоров'я та особливості функціонування організму; психофізіологічні особливості й особові якості; знання, вміння і навички, що визначають професійну підготовку. Людина далеко не завжди може оцінити свої можливості з достатньою повнотою та об'єктивністю, а буває, що і зовсім не бере до уваги свої особливості. Тому друге питання, яке стоїть перед особою, що самовизначається: "Що я можу"?

Третій принцип – це облік потреб суспільства й особливостей ринку праці. Яким би сильним не було бажання і якими би унікальними здібностями не володіла людина, він навряд чи професійно займатиметься діяльністю, на яку немає попиту. З розвитком суспільства відмирають одні професії і народжуються нові. Як зазначає К.М. Гуревич, якщо на початку ХХ століття найбільш затребуваними були професії, пов'язані з виробництвом продукції, людина займалася безпосереднім обробленням предмета праці, то в 70-80-і роки на зміну прийшла праця людини-оператора, що управляє системами, які виробляють продукцію. Професією ХХІ століття стає професія менеджера. Таким чином, обираючи професію, людина повинна чітко розуміти: "Кому це треба".

Четвертий принцип – це розумне узгодження інтересів та можливостей особи і суспільства під час визначення трудового шляху. Здоровий глузд і доцільність повинні урівноважувати, робити життєздатнішою професійну мрію. Оскільки вибір професійного шляху – процес творчий, то самокритика оптанта (людина, яка стоїть перед вибором професії взагалі) й обмеження з боку інших є небажані на початкових етапах (професійного інформування і виявлення професійних переваг) та потрібні на етапі ухвалення рішення.

П'ятий принцип – це тривалість і багатоетапність роботи профорієнтації. Професійне самовизначення розпочинається не з виникнення проблеми професійного вибору і не закінчується у момент ухвалення рішення про вибір професії, воно переходить на інший рівень (самовизначення у межах спеціальності, формування індивідуального стилю діяльності, професійного світогляду). Відповідно потреба у підтримці профорієнтації може виникнути на будь-якому етапі професійного становлення особи.

Шостий принцип – це забезпечення єдності цілей та дотримання послідовності спадкоємності і безперервності дій профорієнтації всіма учасниками профорієнтаційної діяльності.

Сьомий принцип – це діяльнісний характер професійної орієнтації. Діяльнісний підхід у вітчизняній психології знайшов своє відображення і в профорієнтації: розвиток особистості, формування трудових, а потім і професійних переваг відбувається саме в діяльності. Практична діяльність є джерелом досвіду, знань про власні можливості, професійне зростання, спосіб вступити у професійні відносини, стати членом професійного співтовариства.

Реалізація всіх вищеперелічених принципів вимагає розгляду профорієнтації як "системи соціально-економічних, психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на надання допомоги молоді (та інших груп людей) у професійному самовизначенні".

Наприклад, А.А. Вайсбург виділяє чотири етапи профорієнтаційної роботи, що послідовно реалізуються в період шкільного навчання [7].

Перший – це орієнтовно-підготовчий етап охоплює перші три роки навчання у школі, *другий* – орієнтаційно-спонукальний етап охоплює період середньої школи, *третім* є орієнтаційно-продуктивний етап, що відповідає старшому підлітковому віку та *четвертий* – орієнтаційно-завершальний етап доводиться на випускний клас. Тут йде вибір конкретної професії, остаточне уточнення, а у випадку необхідності і коригування шляхів реалізації професійних намірів. До речі, саме до кінця навчального року старшокласники найчастіше змінюють свої наміри. Основна форма роботи на цьому етапі – індивідуальна консультація і співбесіда.

Не менш важливим у профорієнтації є комплексне використання різних напрямів і форм профорієнтаційної роботи. К.К. Платонов визначає співвідношення основних процедур роботи профорієнтації за допомогою так званого трикутника профорієнтації, до якого відносить профконсультування, профпропаганду і профвідбір.

Висновки. Професійна орієнтація поняття багатомірне. Так називають і розділ у галузі праці, і комплексну роботу з молодими людьми та безробітними, направлену на їх працевлаштування. У будь-якому разі істотно важливим є те, що профорієнтація і пов'язані з нею процедури (профвідбір, профдобір, профконсультування та ін.) націлені на вирішення одного завдання: надання допомоги людині у ході вибору професії з урахуванням її інтересів і інтересів суспільства. Рішення цього завдання може здійснюва-

тися різними способами і засобами, які варіюються залежно від зміни соціальної ситуації вибору і значущості компонентів, що входять до її складу. Таким чином, профорієнтація як система може розглядатися у двох площинах: як послідовна і закономірна зміна етапів роботи залежно від етапу становлення професіонала і як певні напрями роботи залежно від практичних завдань або від запиту.

Список використаних джерел

1. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як світова тенденція / Н. Г. Ничкало // Професійна освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз. – К. : Вибір, 2002. – С. 345–346.
2. Соломин И. Профорієнтація. Россия. XX век / И. Соломин // Школьный психолог. – 2000. – № 24. – С. 10–15.
3. Иванов И. П. Квалифицированные кадры – основа успеха / И. П. Иванов // Человек и труд. – 1995. – № 4. – С. 107–108.
4. Гудкова А. В. Основы профориентации и профессионального консультирования : учебное пособие / А. В. Гудкова ; под ред. Е. Л. Солдатовой. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 125 с.
5. Симоненко И. Л. От кадровой политики к управлению персоналом / И. Л. Симоненко // Социологические исследования. – 1994. – № 8–9. – С. 71–79.
6. Климов Е. А. Пути в профессионализм / Е. А. Климов. – М., 2003. – 320 с.
7. Гуревич К. М. Проблемы дифференциальной психологии / К. М. Гуревич. – М. : Изд-во «Институт практической психологии» ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1998. – 384 с.
8. Борисенко М. І. Професійна орієнтація та професійний добір : навчальний посібник / М. І. Борисенко. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2009. – 204 с.

УДК 331.548

М.І. Борисенко, ст. викладач

Чернігівський національний технологічний університет, м.Чернігів, Україна

НОВІ ПРОФЕСІЇ – НОВІ МОЖЛИВОСТІ

Здійснено огляд нових професій, які з'явилися в Україні та за кордоном, чи з'являться в недалекому майбутньому. Зроблено коротку характеристику деяких з них.

Ключові слова: професійна діяльність, професія, вибір професії, спеціальність.

Проведен обзор новых профессий, которые появились в Украине и за рубежом, или появятся в ближайшем будущем. Дано краткое описание некоторых из них.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессия, выбор профессии, специальность.

Is carried out the survey of the new professions, which appeared in the Ukraine and abroad, or they, will appear in the near future. Brief description of some of them is given.

Key words: professional activity, profession, the selection of profession, specialty.

Постановка проблеми. Перед сучасною молоддю гостро постає проблема визначення себе у суспільстві, визначення майбутнього трудового шляху, проблема вибору професії. Щоб вибір професії справді був свідомим і вільним, необхідно враховувати принаймні три фактори: інформованість про світ професій, знання своїх особистісних можливостей, уміння співвідносити особисті якості з вимогами, які пред'являють професія і спеціальність до людини.

У цій статті ми розглянемо один із факторів, що впливає на вибір професії, а саме інформованість про світ професій. Нині фахівці налічують у світі більш як 40 000 про-