

надають допомогу Верховній Раді України у таких сферах: налагодження ефективної законодавчої роботи, сприяння демократичності та відкритості законодавчого процесу, зміцнення контрольних функцій парламенту; адаптація українського законодавства до міжнародних стандартів; забезпечення ширшої участі громадськості у законотворчому процесі.

Отже, парламентаризм України є основою демократії та верховенства права і відіграє вирішальну роль у політичній системі України. Її структура та функціонування регулюються Конституцією та іншими законодавчими актами, які гарантують відповідальне управління та ефективне представництво інтересів українського народу. Імплементация європейського досвіду в парламентську діяльність забезпечить ще більшу ефективність представництва інтересів українського народу.

Список використаних джерел

1. Дубинський О.Ю., Ломжець Ю.В. Розвиток теорії парламентаризму в сучасній вітчизняній та зарубіжній науці. Юридика. 2020. №2. С. 5-10.
2. Прохоренко А., Пехник А. Парламентаризм як політичний інститут : навч.-метод. посіб. для здобувачів першого (бакалавр.) рівня вищої освіти. Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса : Фенікс, 2023. 52 с.
3. Сачко Д.В. Особливості, історія та перспективи сучасного парламентаризму в Україні. Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування. 2022. №2. С. 74-81.
4. Телестакова А.А., Амбруш Г.Л., Мірзоян С.А. Імплементация зарубіжного досвіду в український парламентаризм. IV Всеукраїнська науково-практична конференція: Актуальні проблеми інноваційного розвитку кластерного підприємництва в Україні. Київський національний університет технологій та дизайну. 2020. С. 199-203.

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ: ВИЗНАЧЕННЯ ТА ЧИННИКИ

Матвієнко Людмила Володимирівна

кандидат історичних наук, доцент, завідувач кафедри
matvienko_nyk@ukr.net

Сонечко Ольга Сергіївна

викладач
sonechkoolga@gmail.com

Кафедра психології, філософії та соціально-гуманітарних дисциплін
Національний університет кораблебудування ім. адм. Макарова, Україна

Питання професійного самовизначення вважається сьогодні одним з основних, в першу чергу, для тих, перед ким постає вибір подальшого навчання, обрання певної професії чи спеціальності тощо. Мова йде,

відповідно, про підлітків, майбутніх студентів середніх спеціалізованих та вищих навчальних закладів.

З іншого боку, це питання також є доволі актуальним для тих людей, що хочуть змінити сферу своєї професійної діяльності, вдосконалити свої навички та можливості, або навіть опанувати спеціальність, що може бути як суміжною, наближеною до їх професійної діяльності, так і абсолютно новою, яка жодним чином не пов'язана з освітою, що її здобула свого часу людина, або з попередніми професійними обов'язками.

Ще не так давно в Україні (а раніше і в багатьох інших країнах світу) однією з основних тез щодо вибору спеціальності та майбутньої професії була приблизно така: «Одна професія (а інколи і місце роботи на все життя)». Щоб не апелювати тільки до пострадянського досвіду, достатньо згадати так звану японську систему «пожиттєвого найму», в умовах якої людина починала свою трудову діяльність, проходила певний трудовий шлях та виходила на пенсію, і все це на лише одному підприємстві (фірмі, організації) тощо. Хоча, популярність саме японського варіанту можна пояснити своєрідною системою та наявністю і відповідним нарахуванням бонусів та виплат, які отримувала людина, завершуючи свою трудову діяльність. Тобто, чим більше років особа працювала на підприємстві, тим більшою була її так звана «пенсійна допомога» після закінчення трудової діяльності.

Наразі ж ідея однієї професії або сфери професійної діяльності доволі швидко залишається в минулому. На зміну (або на противагу) їй починає панувати думка, що як вибір освіти, так і подальший професійний шлях може та має бути для особи різноманітним та багатовекторним.

Отже, проблема професійного самовизначення є актуальною як для багатьох інших країн, так і для України. У своєму загальному розумінні ми можемо визначити професійне самовизначення як певний процес, який тісно пов'язаний із входженням окремого індивіда або соціальних груп у професійно-економічне життя суспільства, що зазвичай може супроводжуватися певними внутрішніми особистісними змінами [1, С. 54].

Як вже було зазначено, професійна майбутня орієнтація, професійне самовизначення сьогодні вже розглядаються дослідниками та соціальними аналітиками як певні процеси, що орієнтуються не тільки на запити та потреби учнів або студентів, але й цілком дорослих, самодостатніх людей, які мають бажання змінити свою професію за певних умов або причин. Можна виокремити декілька основних моментів, або умов, які дозволяють говорити про бажання людини змінити робочі зобов'язання або професію.

Першою умовою ми можемо назвати індивідуальні, або особистісні причини. Людина прагне змін у своїй професійній діяльності через особисті бажання, хоче мати можливість більш якісно задовольняти свої потреби (або потреби своєї родини). Тут, в першу чергу, мова буде йти про саме фінансовий бік справи, можливість більше заробляти та витратити відповідно.

З другого боку, мова йде про психологічний аспект професійного самовизначення. Якщо ми розглядаємо з соціальної точки зору людину як

певну особистість, з її бажаннями, знаннями, можливостями, то кожна особистість має право на самореалізацію, певні умови праці, відповідну оплату праці. При цьому такий чинник, як психологічний клімат робочого колективу (сприятливий чи ні) може мати неабиякий вплив на наміри та бажання людини змінити сферу своєї діяльності. Як правило, для таких людей доволі важливими речами є прийняття організаційної культури (внутрішньої або зовнішньої), власна зацікавленість у певних виробничих процесах тощо.

Також інколи ми повинні мати на увазі віковий аспект професійного самовизначення. В процесі соціалізації, формуючись як особистість, людина може змінити свою думку та мати певні сумніви щодо правильності обраного професійного шляху. Якщо дозволяють вік та фізичні ресурси, зміна професійної діяльності є цілком закономірним явищем. Майже те ж саме, але з певними зауваженнями, можна сказати й про людей, які, виходячи на пенсію, мають ще й сили та бажання (а подекуди й гостру необхідність, на жаль) працювати, опановуючи для себе нові, інші сфери професійної діяльності.

Не можемо ми залишити осторонь й такий чинник, як вторинне професійне самовизначення. Як правило, ця умова має місце в тому випадку, коли особа приймає чітке, зважене рішення щодо зміни своєї професійної діяльності. В такому випадку люди оцінюють актуальну затребуваність тієї чи іншої професії, доволі прискіпливо розглядають та аналізують її перспективну затребуваність, принаймні, у найближчому майбутньому. Певною мірою, вони також орієнтуються на майбутні соціальні замовлення, та можливості фінансового забезпечення, у зв'язку із новим видом професійної діяльності.

Отже, виходячи з усього вищезазначеного, можна зробити певні висновки. Так, значення та важливість правильного професійного самовизначення є певною причиною соціальної та професійної мобільності в сучасному суспільстві. Чинники, що забезпечують професійне самовизначення, можуть бути доволі індивідуальними та обиратися кожним індивідом в залежності від його потреб, бажань та можливостей.

Список використаних джерел

1. Савченко М. М. Професійне самовизначення в українській, радянській та північноамериканській соціології: аналіз досвіду досліджень. Габітус. 2022. № 1. С. 53 – 59. URL: <https://doi.org/10.32782/2663-5208> (дата звернення: 10.05.2024).