

О. Д. Азаров, А. В. Снігур, О. М. Тарасова

# ТЕХНІКА ПОШУКУ РОБОТИ

## Частина 1



Міністерство освіти і науки України  
Вінницький національний технічний університет

О. Д. Азаров, А. В. Снігур, О. М. Тарасова

## ТЕХНІКА ПОШУКУ РОБОТИ

### Частина 1

Затверджено Вченою радою Вінницького національного технічного університету як навчальний посібник для студентів напрямів підготовки "Комп'ютерна інженерія", "Інформаційна безпека", "Комп'ютерні науки", "Електроніка" всіх спеціальностей. Протокол № 11 від " 24 " квітня 2008 р.

УДК 331.5  
А 35

*Рецензенти:*

*О. М. Ройк*, доктор технічних наук, професор  
*Р. Н. Квстний*, доктор технічних наук, професор  
*В. М. Лисогор*, доктор технічних наук, професор

Рекомендовано до видання Вченою радою Вінницького національного технічного університету Міністерства освіти і науки України

**Азаров О. Д., Снігур А. В., Тарасова О. М.**

**А 35 Техніка пошуку роботи. Частина 1. Навчальний посібник. –**  
Вінниця: ВНТУ, 2009. – 94 с.

У навчальному посібнику викладено основні відомості про особливості пошуку роботи людиною у сучасних умовах. Розглядаються причини виникнення безробіття та його види, політика держави щодо забезпечення зайнятості населення, зокрема, і роль у цьому державної служби зайнятості. Аналізуються джерела вакансій та цінність їх використання. Надаються рекомендації щодо оцінювання пошукачем своїх професійних можливостей, використання джерел вакансій та вирішення окремих проблем психологічного характеру.

Посібник відповідає навчальній програмі дисципліни "Техніка пошуку роботи" і призначений для студентів напрямів підготовки "Комп'ютерна інженерія", "Комп'ютерні науки", "Інформаційна безпека", "Електроніка".

УДК 331.5

© О. Азаров, А. Снігур, О. Тарасова, 2009

## З М І С Т

ВСТУП .....	5
1 ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ .....	7
1.1 Безробіття як невід'ємна складова ринкової економіки .....	7
1.2 Об'єктивні зміни у сфері зайнятості. Трансформація поняття зайнятості .....	11
1.3 Зміни у політиці зайнятості .....	13
1.4 Підвищення стабільності зайнятості населення .....	15
Контрольні питання .....	17
2 ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ ЗАЙНЯТОСТІ .....	18
2.1 Нормативно-правові документи, що діють у сфері зайнятості .....	18
2.2 Регулювання процесу реєстрації громадян у ДСЗ. Отримання статусу безробітного .....	20
2.3 Матеріальна допомога з безробіття. Одноразова допомога .....	21
2.4 Умови, розмір та тривалість виплати допомоги з безробіття .....	24
Контрольні питання .....	28
3 МІСЦЕ ТА РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ У СПРИЯННІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ .....	28
3.1 Загальна характеристика ДСЗ. Взаємодія з роботодавцями .....	28
3.2 Здійснення професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних .....	31
3.3 Надання дотації роботодавцю на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних .....	33
3.4 Організація тимчасової зайнятості та сезонних робіт .....	34
3.5 Реєстрація угод з найманими працівниками .....	36
3.6 Працевлаштування іноземців .....	38
3.7 Організація конкурсів .....	39
3.8 Збирання та обробка статистичних даних. Статистична звітність .....	40
3.9 Впровадження нових форм роботи з населенням .....	41
3.10 Окремі результати роботи служби зайнятості .....	44
3.10.1 Інформування населення .....	44
3.10.2 Пошук вакансій .....	45
3.10.3 Працевлаштування молоді .....	45
3.10.4 Організація масових заходів .....	46

3.10.5	Вирішення труднощів соціально-психологічного плану.....	49
3.10.6	Впровадження комп'ютерних технологій.....	50
	Контрольні питання .....	52
4	РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ПОРАДИ ОСОБИ, ЯКА ШУКАЄ РОБОТУ .....	52
4.1	Загальні рекомендації .....	52
4.2	Основні поради пошукачу .....	54
4.3.	Поради людям, що виїжджають за кордон.....	56
4.4	Вирішення окремих проблем, що виникають при пошуку роботи.....	57
4.4.1	Типові помилки пошукачів.....	57
4.4.2	Відсутність професіоналізму рекрутерів.....	58
4.4.3	Зниження ризику працевлаштування.....	59
4.4.4	Шахрайства серед роботодавців.....	60
	Контрольні питання .....	62
5	ПОЧАТКОВІ ЕТАПИ ПРОЦЕСУ ПОШУКУ РОБОТИ.....	63
5.1	Оцінювання власних бажань та професійних схильностей.....	63
5.2	Розвиток та аналіз здібностей, вмінь, навичок: Кінцеве оцінювання рівня кваліфікації пошукачем.....	66
5.3	Дослідження потреб ринку праці .....	70
5.4	Підвищення кваліфікації, отримання нової спеціальності.....	73
5.5	Пошук "своєї" роботи.....	74
	Контрольні питання .....	76
6	АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ ВАКАНСІЙ.....	77
6.1	Поняття джерела вакансій. Пошук вакансій .....	77
6.2	Цінність використання джерел вакансій .....	79
6.3	Техніка використання джерел вакансій.....	82
	Контрольні питання .....	84
7	ТЕЛЕФОНУВАННЯ РОБОТОДАВЦЮ.....	85
7.1	Попередня підготовка до телефонної розмови.....	85
7.2	Телефонна розмова .....	86
7.3	Переваги телефонних розмов у знаходженні та опрацюванні потенційних робочих місць.....	87
7.4	Невпевненість під час телефонних розмов з роботодавцем та способи її подолання.....	88
	Контрольні питання .....	91
	ГЛОСАРІЙ.....	92
	РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА .....	93

## ВСТУП

Збільшення кількості нових робочих місць в усіх сферах економіки є одним із стратегічних заходів активного державного регулювання стану ринку праці. Зайнятість є головною характеристикою ринку праці і визначає соціально-економічний розвиток країни. В сучасних умовах питання регулювання зайнятості набуває особливої значущості, оскільки циклічний характер ринкової економіки породжує безробіття і пов'язані з ним наслідки. Окреме місце у державній політиці зайнятості відводиться питанню пошуку роботи безробітними. Результати такого процесу значною мірою залежать від інформації, якою володіє пошукач щодо наявних вакансій, стану ринку праці тощо та його власних можливостей.

Пошук роботи вимагає від людини не тільки професійних знань, наявності певних фінансових заощаджень для можливих витрат, дотримання загальних правил поведінки, а й вміння ефективно використовувати конкретні ситуації та долати труднощі соціально-психологічного характеру, що виникають на цьому етапі. Одною із перших проблем, з якою стикається пошукач є аналіз та систематизація інформації "про себе" та "зовнішні фактори". На основі такої інформації людина складає карту своїх професійних можливостей, стратегію, план пошуку роботи, визначає свої сильні та слабкі сторони, а також оцінює реальні можливості щодо подальшого працевлаштування. Наявність диплома у пошукача ще не означає автоматичного одержання ним роботи. Конкуренція, що складається в ринкових умовах при влаштуванні на роботу може бути досить високою, тому у посібнику розглянуті питання аналізу стану ринку праці, підвищення рівня кваліфікації пошукача, техніки пошуку "своєї" роботи та підхід підвищення її ефективності.

Окреме місце у вирішенні проблем працевлаштування населення в Україні займає державна служба зайнятості (ДСЗ). До неї за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися усі громадяни, які бажають отримати або змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час. Державна служба зайнятості здійснює:

- пошук роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт;

- професійну підготовку або перепідготовку, підвищення кваліфікації та профорієнтацію безробітних;
- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням, у тому числі соціально-психологічного характеру.

Окремі проблеми із працевлаштуванням, окрім державних служб можуть вирішувати і відповідні кадрові агенства.

Досить важливою проблемою, що може виникнути перед людиною при працевлаштуванні, є шахрайства серед роботодавців. Способів, якими вони ошукують пошукача, існує дуже багато. При цьому особливо небезпечними для людини є випадки, коли шахрайства трапляються при працевлаштуванні за кордоном. У такому скрутному становищі можна звертатися до представників посольств тої країни, звідки виїхав пошукач, а також, зокрема, скористатися послугами неурядових організацій та служб, котрі активно працюють у зарубіжних країнах, надаючи допомогу постраждалим особам.

На сьогоднішній день велика частина безробітних мають труднощі соціально-психологічного характеру. Втрата роботи і невизначеність матеріального та соціального становища сприймається як втрата життєвої перспективи і часто є тими психотравмуючими факторами, які провокують виникнення у людини стану психологічного і емоційного дискомфорту, почуття підвищеної тривоги. Вирішенням окремих проблем такого соціально-психологічного характеру присвячена частина посібника.

Навчальний посібник (перша частина) складається з семи тем:

- особливості працевлаштування в сучасних умовах;
- основні положення законодавчих актів, що регулюють державну політику зайнятості;
- місце та роль державної служби зайнятості у сприянні працевлаштуванню;
- рекомендації та поради особі, яка шукає роботу;
- початкові етапи процесу пошуку роботи;
- аналіз джерел вакансій;
- телефонування роботодавцю.

# 1 ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

## 1.1 Безробіття як невід'ємна складова ринкової економіки

За даними Організації об'єднаних націй сьогодні у світі майже кожна третя працездатна людина не має роботи або має випадковий чи сезонний заробіток. Виходячи з цього можна вважати, що безробіття є центральною соціальною проблемою сучасного суспільства. Під безробіттям розуміється стан ринку праці, коли пропозиція робочої сили перевищує попит. Причини виникнення безробіття пов'язані із процесом нагромадження капіталу підприємцями. Як відомо, вони однозначно позитивні тільки для підприємців, тому що визначають в майбутньому отримання ще більших прибутків, та є неоднозначними для трудящого населення, тому що нагромадження капіталу суттєво впливає на рівень його зайнятості. Розглянемо це більш детально.

Нагромадження капіталу завжди супроводжується науково-технічним прогресом (НТП). А це означає, що в із розвитком технічного прогресу, відносна потреба в робочій силі зменшується. В умовах НТП додатковий капітал, утворений в процесі нагромадження, притягує все менше і менше робітників порівняно зі своєю величиною. З іншого боку, накопичений "старий" капітал, який періодично відтворюється в новій технічній будові, відштовхує все більше і більше робітників, що раніше були ним зайняті. Це неминуче веде до виникнення надлишку робочої сили, порівняно з капіталом, що використовується. Цей надлишок і утворює так звану промислову резервну армію праці (ПРАП), тобто безробітних. Утворення й зростання ПРАП є специфічним законом "народонаселення" ринкової економіки, основаної на приватній власності на засоби виробництва. Суть його полягає в тому, що робітники, створюючи додаткову вартість, створюють тим самим джерело нагромадження капіталу.

Дослідження питань, пов'язаних із безробіттям, здійснювалося, зокрема, англійським економістом Т. Мальтусом у праці "Досвід про закон народонаселення". У даній праці автор доводить, що людство на планеті

розмножується в геометричній, а виробництво засобів існування зростає в арифметичній прогресії. Тому, з часом, певна частина людства залишається без засобів існування, тобто стає абсолютно надлишковою, що передбачає необхідність регулювання їх кількості. Але “надлишок” працездатного населення є відносним, тобто воно є надлишком лише відносно потреб самозростання капіталу. В умовах, коли суспільне виробництво підпорядковане не потребам капіталу, а є більш соціально-орієнтованим, не існує поняття “надлишку” робочої сили і зникає таке соціальне явище як безробіття. Сутність безробіття полягає в тому, що це не випадкове, а закономірне явище, породжене процесом нагромадження капіталу в умовах ринкової економіки, основаної на приватній власності на засоби виробництва. Ринкова економіка за таких умов неминуче породжує безробіття, одночасно останнє є неодмінною умовою її нормального функціонування.

Безробітними, згідно з Законом України “Про зайнятість населення”, вважаються працездатні громадяни, які з незалежних від них причин не мають заробітку через відсутність відповідної роботи, зареєстровані в державній службі зайнятості (ДСЗ), дійсно шукають роботу та здатні приступити до праці. Розрізняють два основних типи безробіття: природне та вимушене. Природне безробіття набуває форми добровільного, фрикційного, інституціонального. Так добровільне безробіття виникає внаслідок того, що деякі працівники не бажають працювати за пропоновану їм зарплату, але готові приступити до роботи, якби плата була вищою. Фрикційне безробіття пов'язане з постійним рухом населення з одного регіону в інший, із зміною професій; для нього характерним є стан пошуку або очікування роботи в найближчому майбутньому. Інституціональне безробіття породжується самою будовою ринку робочої сили, факторами, які впливають на попит і пропозицію робочої сили.

Щодо вимушеного безробіття – це безробіття, коли людина в працездатному віці не працює з незалежних від неї причин, вона може і хоче працювати, має достатню кваліфікацію, шукає роботу, але не може знайти її, бо немає вільних робочих місць. Серед форм вимушеного безробіття найпоширенішими є:

- **плинне** – характеризується тим, що частина ПРАП то позбувається роботи, то знову знаходить її;
- **приховане** – виникає внаслідок витіснення дрібного виробництва

великим і розорення маси дрібних виробників;

- застійне – це явище, коли частина працездатного населення живе випадковими заробітками;
- сезонне – виникає внаслідок сезонності робіт в деяких галузях (туризм, сільське господарство, будівництво);
- технологічне – пов'язане з ліквідацією робочих місць внаслідок модернізації, застосування нових технологій;
- конверсійне – виникає в зв'язку із скороченням галузей військово-промислового комплексу.

Безробіття характеризується двома основними показниками: рівнем та тривалістю безробіття. Так рівень безробіття можна описати відношенням кількості офіційно зареєстрованих повністю безробітних до кількості працездатного населення (розраховується у відсотках)

$$P_b = \frac{K_b}{K_n} \cdot 100,$$

де  $K_b$  – кількість безробітних;  $K_n$  – кількість працездатного населення.

Необхідно зауважити, що даний показник є спрощеним, тому що, наприклад, не враховує часткову зайнятість населення, що у деякій мірі знижує фактичний рівень безробіття. Це, зокрема, стосується сучасної України, де дуже велика кількість робітників працює неповний робочий день, знаходиться у вимушеній відпустці, але офіційно не зареєстровані у ДСЗ як безробітні. Також необхідно відмітити, що приховування інформації про зайнятість у тіньовій економіці завищує показник рівня безробіття. Щодо тривалості безробіття, то воно характеризується певною кількістю днів, протягом яких людина не працювала.

Наприкінці ХХ-го століття виник якісно новий вид безробіття – трансформаційний, пов'язаний з етапом системної трансформації економіки з командно-адміністративної в ринкову. Неринкові умови протікання цього виду безробіття визначили неможливість застосування до нього традиційних (кейнсіанських, монетаристських) способів подолання, поставивши тим самим перед економічною наукою нову задачу, вирішення якої вимагає врахування національних особливостей економіки. Аналогічна ситуація спостерігається і в Україні. Новим явищем у її

соціальному житті є вивільнення працівників (тобто їх скорочення з ініціативи адміністрації підприємств та організацій) з різних галузей народного господарства і поява безробітних. За останні роки вивільняється відносно велика кількість працівників, майже половина з яких працювала у різних галузях промисловості. З інших галузей економіки значне вивільнення відбувається на транспорті і зв'язку, у торгівлі і громадському харчуванні, будівництві, науці і науковому обслуговуванні та в освіті. Одночасно з вивільненням працівників має місце і певний рівень попиту на робочу силу. Майже третина цього попиту припадає на галузі промисловості. При цьому можна відзначити, що найнижчий рівень зайнятості трудових ресурсів, зокрема, в Автономній Республіці Крим, Закарпатській, Івано-Франківській, Львівській, Одеській та Чернівецькій областях. Найвищий рівень зайнятості трудових ресурсів – у Київській, Сумській, Полтавській, Кіровоградській, Чернігівській областях. Враховуючи демографічну ситуацію, яка склалася в різних регіонах України, можна передбачити, що при нинішньому рівні створення нових робочих місць, наприклад, у західних областях і природному прирості населення рівень безробіття в майбутньому набуде в цьому регіоні ще більшої гостроти. Щодо Вінницької області, то за даними Головного Управління статистики воно є таким (табл. 1).

Впровадження та розвиток ринкових механізмів господарювання ставить сьогодні актуальні задачі у державі щодо підвищення ефективності роботи регіональних органів управління, завчасної розробки та реалізації соціальних гарантій у сфері зайнятості населення працездатного віку. Актуальність задач обумовлена зокрема і тим, що значна частина населення зараз перебуває в умовах вимушеної неповної зайнятості. Також необхідно відмітити, що впровадження ринкових реформ повинно мати чітке узгодження з розробкою запобіжних заходів щодо зайнятості населення загальнодержавними та місцевими органами влади.

**Таблиця 1 – Динаміка безробіття у Вінницькій області**

Рік	Всього осіб	Безробітні						Особ, які не були зайняті з різних причин більше 1 року
		особи, які не були зайняті до 1 року	у т.ч. за причинами незайнятості					
			вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва та військовослужбовці, звільнені за скороченням чисельності або штату без права на пенсію	звільнені за власним бажанням	випускники навчальних закладів	не зайняті з інших причин		
2000	39349	30438	6186	9987	1629	11990	8911	
2001	40626	33128	6787	6970	1310	17708	7498	
2002	35910	28647	4094	4601	1170	18428	7263	
2003	31333	27168	3218	2630	1077	20025	4165	
2004	41348	36014	2615	3366	1304	28456	5334	
2005	41027	35905	1724	2804	1109	29992	5122	
2006	36222	32241	1628	2194	875	27424	3981	

### 1.2 Об'єктивні зміни у сфері зайнятості. Трансформація поняття зайнятості

Під зайнятістю у ринковій економіці розуміється сукупність соціально-економічних відносин стосовно включення суб'єкта праці в сферу матеріального і нематеріального виробництва шляхом купівлі-продажу робочої сили роботодавцем для її використання за наймом на індивідуальній (сімейній) основі з метою задоволення потреби в праці й одержання доходу. Питання зайнятості умовно можна розглядати з двох сторін: із сторони сутності, якою визначається соціальний стан людей та сторони ринкового прояву – купівлі-продажу робочої сили як одного з факторів виробництва. Причому аспект сутності зайнятості (соціальний рівень) підпорядкований аспекту її ринкового прояву (економічному рівню).

Зайнятість за наймом займає найбільш питому вагу на ринку робочої

сили, оскільки існування цього типу ринку обумовлене саме природою наймані праці і неможливе без неї. Праця і укладання трудового контракту виступають тільки метою договору купівлі-продажу на ринку робочої сили, у той час як саме робоча сила залишається безпосереднім його об'єктом. Розв'язання питання зайнятості в ринковій економіці України, порівняно з економікою колишнього СРСР, стикається з головним протиріччям – відділенням виробника від засобів виробництва, що призвело до відчуження праці і, як наслідок, до безробіття – явища, протилежного зайнятості. Наймані робітники, що створюють продукт, позбавлені права власності на нього; їхня діяльність регулюється і контролюється в інтересах власника засобів виробництва, основна мета якого – прибуток, а не сприяння повній зайнятості. Саме породження безробіття як суспільного явища і суспільної проблеми в сфері трудових відносин викликало необхідність дослідження питання зайнятості, що до середини ХІХ-го століття практично зводилося до констатації факту праці в суспільстві. В цих умовах подолання безробіття виступає головною метою регулювання структурних компонентів зайнятості. Основою аналізу внутрішньої структури зайнятості є класифікація її форм і видів.

Наприкінці ХХ-го століття виник якісно новий вид безробіття – трансформаційний, пов'язаний з етапом системної трансформації економіки з командно-адміністративної в ринкову. Враховуючи це, а також інші фактори, можна вважати, що на нинішньому етапі розвитку людського співтовариства забезпечення зайнятості саме по собі стає недостатнім. Тільки продуктивна зайнятість відповідає потребам сучасного суб'єкта економічних відносин. Для її забезпечення сучасна економічна наука націлена на розв'язання задачі формування нової парадигми ринку праці, з оглядом на те, що коло проблем в цій області розширилось, а успіх в їхньому подоланні залежить безпосередньо від ступеня і якості втручання держави в ринкову економіку. Під продуктивною зайнятістю розуміється зайнятість населення, що за рахунок продуктивної праці й ефективного державного регулювання трудової сфери створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівнику дохід у розмірі, необхідному для розширеного відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей. В період постіндустріального розвитку суспільства зайнятість не може вважатися продуктивною, якщо здатна задовольнити потреби, відповідні винятково доіндустріальній епосі

розвитку людства. Отже продуктивна зайнятість:

- виключає можливість оплати, розмір якої достатній лише для задоволення фізіологічних потреб працюючого;
- досягається за допомогою продуктивної праці й ефективної соціальної політики з боку держави.

Як зазначалося вище, сприяння переходу робочої сили від просто зайнятості до ефективної зайнятості тісно пов'язано з необхідністю державного регулювання даних питань. Необхідність цього обумовлено зокрема і тим, що ринкова економіка являє собою систему економічних, а не соціальних інтересів членів суспільства: в головному правилі ринкової економіки про мінімізацію збитків і максимізацію прибутку, відсутній фактор соціального регулювання. При цьому факт демократичної організації держави не гарантує дотримання інтересів соціальних груп, що знаходяться за межею бідності. Таким чином, наявні протиріччя між необхідністю соціальної ефективності зайнятості і підвищенням показників ефективності економічного характеру може вирішити держава. Здійснення державою регулювання даних питань знаходиться у сфері реалізації соціальної політики – діяльності держави, спрямованої на пом'якшення соціальних протиріч ринку. Але необхідно відмітити, що негативні властивості ринку в соціальній сфері можна лише пом'якшити, але не усунути, оскільки їхня здатність до самовідтворення глибоко укорінена в самій системі. За даними Головного управління статистики у Вінницькій області, рівень зайнятості населення є таким.

**Таблиця 2 – Зайнятість населення у Вінницькій області у 2007 році**

Тип населення	Одиниця виміру	січень - березень	січень - червень
у віці 15-70 років	у % до населення відповідної групи	57,7	58,2
працездатне		66,6	66,9

### **1.3 Змінення у політиці зайнятості**

Державна політика зайнятості виникла як складовий елемент соціальної політики, а потім стала невід'ємною частиною добробуту фактично кожної держави. Минулі кризи економічних і політичних ситем обумовили трансформацію політики зайнятості, перегляд колишніх

стереотипів і необхідність розробки комплексного підходу до вивчення критеріїв соціалізації. Зокрема, після середини 70-х років (періоду бурхливого економічного зростання) почалися стагнація, безробіття й інфляція, що зменшило можливості фінансування соціальної сфери, помітно підсиливши опір подальшій експансії соціальної політики держави. В 90-ті роки рівень безробіття у світі був порівнянний тільки з показниками 30-х років. Найбільш серйозне положення з безробіттям склалося у країнах, що на сьогоднішній день входять до складу Європейського союзу, де з 1975 року до середини 90-х років кількість безробітних майже потроїлася. Пріоритетним на той час стало послаблення прямого втручання державних інститутів у сферу зайнятості, що дозволило зробити ринок праці гнучким і адаптованим до сформованих умов господарювання, а також розпочати створення моделі, яка враховує вплив на ринок праці як стихійних ринкових сил, так і державного регулювання з метою підвищення зайнятості.

Формування в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки пов'язано з розуміння сутності цього поняття. Держава не може відноситися до розряду соціальних тільки за фактом проведення соціальної політики. Необхідні чіткі критерії, які дозволили б оцінити її результати на практиці. Таким критерієм може виступати факт наявності у суспільстві середнього класу як соціальної спільності, що представляє більшість і має середній рівень доходу (за національними стандартами), власність, високий рівень професійної підготовки, які дозволяють йому виступати надійним гарантом домінування в суспільстві продуктивної зайнятості. Середній клас є носієм норм, принципів, цінностей і ідеалів соціальної держави, оскільки його вирізняє не тільки високий рівень добробуту, але й високий ступінь задоволеності своїм соціальним станом. "Середній клас" в однаковій мірі як соціально-змістовна категорія, так і об'ємний розрахунково-статистичний показник, що дозволяє оцінити соціальність економіки тієї чи іншої країни. Саме наявність середнього класу поєднує всі постіндустріальні держави під статусом "соціальні".

Аналіз статистичних даних свідчить, що протягом 1990-2002 р. зайнятість населення в галузях економіки України знижувалася більш низькими темпами, ніж скорочувався обсяг виробництва. Так, у 2000-2002 р., коли спостерігався приріст валового внутрішнього продукту, зменшилася кількість скорочуваних робочих місць. На сьогоднішній день

ситуація щодо зайнятості на вітчизняному ринку праці може бути пояснена низькою причин:

1. Сучасна ситуація на вітчизняному ринку праці обумовлена не тільки власне ринковими перетвореннями. Навпаки, багато проблем відображають деформації в системі зайнятості, що склалися ще в період існування планової економіки.

2. Економічна політика, що проводиться, не в повній мірі відповідає інтересам зайнятості.

3. Безробіття в Україні викликane тривалістю процесу становлення економіки і являє собою проміжну ланку при розподілі трудових ресурсів зі стагнуючих сегментів економіки в ті, що розвиваються. При цьому процес дезорганізації визначив характер трансформаційного процесу в цілому по економіці. Виходячи з цього, в Україні панує не просто трансформаційне безробіття, а так зване трансформаційне безробіття інституціонального типу, подолання якого, як і в цілому вихід із кризи, залежить від легалізації економічного життя суспільства й удосконалення діючого українського законодавства.

4. Збереження старої "авторитарно-патріархальної" моделі трудових відносин, в рамках якої керівники підприємств і профспілок діють як союзники, позбавляє найманих робітників права голосу в трудовому спорі.

5. Перехід до соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні ускладнюється відносно новим у світі процесом глобалізації, який обмежує можливості макроекономічної політики і робить її залежною від економічних рішень більш розвинутих в економічному плані країн і кон'юнктури світового ринку.

#### 1.4 Підвищення стабільності зайнятості населення

Оптимізація політики зайнятості з метою підвищення стабільності зайнятості здійснюється державою, зокрема на регіональному рівні. Ефективність реалізації цього процесу можна пояснити двома причинами:

1. По-перше, регіональні органи управління мають безпосередній вплив на ринок праці, що прискорює формування зворотного зв'язку між суб'єктами й об'єктами регулювання.

2. По-друге, регіональна політика носить комплексний характер і охоплює своїм регулюючим впливом усі сфери, що забезпечують

життєдіяльність людини і розвиток суспільного виробництва.

Так, наприклад, у регулюванні вітчизняного ринку праці значних результатів досягнуто у діяльності ДСЗ. Так, щорічно з 1992 по 2002 рік завдяки їхній діяльності працевлаштовувалося від 18,9% до 35,8% загальної чисельності зареєстрованих незайнятих громадян.

Діяльність будь-якого підприємства в умовах ринкової економіки спрямована на отримання прибутку. При цьому для забезпечення гарантій стабільної і продуктивної зайнятості доцільною спрямованістю політики зайнятості є те, щоб при її реалізації роботодавці розглядали процес підвищення зайнятості не як додаткову статтю витрат, а як чинник, що сприяє мотивації найманого робітника до продуктивної праці і підвищення прибутку. Чим раніше такий підхід стане принципом господарювання, тим з меншими витратами і для людини, і для виробництва буде розвиватися суспільство. Тактика і стратегія оптимізації політики зайнятості з точки зору здійснення нових реформ можуть будуватися за умови виконання підприємством таких вихідних положень:

1. Гарантія зайнятості не зводиться тільки до зростання заробітної плати і збереження робочого місця. До елементів її структури також відносяться формування корпоративної філософії, наявність соціальних гарантій, просування по службі, можливість підвищити рівень знань і ін.;
2. Виключення можливості збереження неефективних робочих місць;
3. Суворе дотримання верхньої вікової межі, після досягнення якої працівник виходить у відставку;
4. Створення умов для впровадження нових технологій;
5. Орієнтація на довгострокову перспективу.

Питання стабільності зайнятості характеризує також процес скорочення персоналу на підприємстві. Це не означає збереження неефективних робочих місць всупереч економічній доцільності. Сьогодні гарантію стабільної зайнятості можна забезпечити шляхом зваженого підходу до необхідності звільнення. Рішення про звільнення доцільно приймати тільки після скорочення понаднормових робіт і їхньої оплати, припинення найму нової робочої сили, зменшення заробітної плати всім підрозділам підприємства, включаючи управлінський склад, максимально можливого переведення працівників на роботу в дочірні підприємства. Для подолання зазначених проблем на вітчизняному ринку праці необхідно удосконалити механізми регулювання зайнятості фактично на всіх рівнях,

окрім, наприклад, регіонального.

### Контрольні питання

1. Розкрийте поняття безробіття.
2. Назвіть види безробіття.
3. Які громадяни вважаються безробітними ?
4. Як формується ПРАП ?
5. Що таке рівень безробіття ?
6. Чому безробіття є невід'ємною складовою ринкової економіки ?
7. Розкрийте поняття зайнятості.
8. Які існують види зайнятості ?
9. Що таке продуктивна зайнятість ?
10. У чому полягає політика зайнятості ?
11. Як реалізується політика зайнятості ?
12. Які зміни відбуваються у політиці зайнятості ?
13. Як здійснюється оптимізація політики зайнятості ?

## 2 ОСНОВНІ ПРОЛОЖЕННЯ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ ЗАЙНЯТОСТІ

### 2.1 Нормативно-правові документи, що діють у сфері зайнятості

Державна політика зайнятості населення регулюється відносно великою кількістю нормативно-правових документів, зокрема: законами України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", "Про зайнятість населення", "Про прожитковий мінімум", розпорядженням Кабінету Міністрів України "Про поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення на 2006 рік", Постановою Кабінету Міністрів України "Про обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням", Порядком реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України та ін. Серед них основними можна вважати такі: Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та Закон України "Про зайнятість населення". Дані документи регулюють, зокрема, діяльність ДСЗ щодо:

- пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;
- професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації та профорієнтації;
- надання інформаційних та консультативних послуг, пов'язаних з працевлаштуванням.

Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" визначає такі види матеріального забезпечення громадян:

- грошова допомога з безробіття, у тому числі одноразова її виплата для громадянина;
- допомога безробітним підприємницької діяльності;
- допомога грошова з часткового безробіття;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки

- або підвищення кваліфікації безробітного;
- матеріальна допомога з безробіття, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні;
- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Згідно із зазначеним вище законом право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги мають:

- застраховані особи;
- незастраховані особи;
- військовослужбовці Збройних Сил України, Прикордонних військ України, внутрішніх військ, військ цивільної оборони, інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, Служби безпеки України, органів внутрішніх справ України та особи, які проходили державну службу в підрозділах міліції, звільнені з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію чи за станом здоров'я;
- особи, які вперше шукають роботу;
- інші незастраховані особи у разі їх реєстрації в установленому порядку як безробітних;
- за умови сплати страхових внесків: громадяни України, які працюють за межами України та не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, в якій вони перебувають;
- особи, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок);
- фізичні особи - суб'єкти підприємницької діяльності;
- особи, які виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими угодами.

На основі описаних вище законів та інших нормативно-правових документів у державі здійснюється регулювання низки питань стосовно політики зайнятості, зокрема: регулювання процесу реєстрації громадян у ДСЗ, виплат матеріальної допомоги з безробіття тощо.

## 2.2 Регулювання процесу реєстрації громадян у ДСЗ. Отримання статусу безробітного

Реєстрація та облік громадян, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, здійснюється ДСЗ за місцем постійного проживання (постійної або тимчасової прописки) за умови пред'явлення паспорта і трудової книжки, а у разі потреби - військового квитка, документа про освіту або документів, які їх замінюють, а іноземних громадян і осіб без громадянства, які постійно проживають в Україні, - тільки за наявності постійної прописки. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2003 р. № 35, встановлено, що фізичні особи, місце проживання яких на момент набрання чинності цією постановою підтверджується реєстрацією, вважаються такими, що зареєстровані за місцем проживання. У разі відсутності у громадянина реєстрації за місцем постійного проживання відповідно до чинного законодавства йому надаються тільки консультаційні послуги.

Процес реєстрації громадян у ДСЗ напряму пов'язаний з наданням людині статусу безробітного. Отримати такий статус можуть працездатні громадяни працездатного віку (жінки від 16 до 55 років, чоловіки від 16 до 60 років), які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у ДСЗ як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. У разі відсутності підходящої роботи рішення про надання громадянам статусу безробітних приймається директором центру зайнятості за їх особистими заявами з восьмого дня після реєстрації у центрі зайнятості за місцем проживання (реєстрації) як таких, що шукають роботу. При цьому не можуть бути визнані безробітними громадяни:

- віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були звільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням чисельності (штату);
- які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, яка не потребує професійної підготовки;

- які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу;
- які мають право на пенсію відповідно до законодавства України.

### 2.3 Матеріальна допомога з безробіття. Одноразова допомога

Матеріальна допомога з безробіття надається безробітним, у яких закінчився строк виплати грошової допомоги з безробіття, за умови, що середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує розмір, установлений законодавством, що дає право на отримання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям. Матеріальна допомога з безробіття надається у розмірі, встановленому законодавством, протягом 180 календарних днів. Для призначення матеріальної допомоги з безробіття особа подає до центру зайнятості:

- заяву на її отримання;
- довідки про склад сім'ї;
- довідки про доходи кожного члена сім'ї за шість місяців, що передують місяцю подання заяви про надання матеріальної допомоги з безробіття.

У разі подання зазначених довідок після місячного терміну матеріальна допомога з безробіття призначається з дня їх надання. Якщо зазначені довідки отримані пізніше шести місяців з дня подання заяви без поважних причин, то матеріальна допомога з безробіття не призначається. Якщо умови для одержання матеріальної допомоги з безробіття виникли пізніше від дня припинення виплати допомоги з безробіття, то вона призначається з дня подання безробітним заяви.

Безробітним, у яких закінчився строк виплати матеріальної допомоги з безробіття, або непрацездатним особам, які перебувають на їх утриманні, може надаватися одноразова матеріальна допомога за умови, що середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує розмір, установлений законодавством, що дає право на отримання державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям. Одноразова матеріальна допомога виплачується на кожну особу двічі на рік у розмірі, встановленому законодавством. За одержанням цієї допомоги непрацездатна особа може звернутися протягом усього періоду перебування безробітного на обліку в центрі зайнятості, а безробітний –

тільки після закінчення періоду одержання матеріальної допомоги з безробіття. Для одержання одноразової матеріальної допомоги особа подає до центру зайнятості:

- заяву;
- довідку про склад сім'ї;
- довідки про доходи кожного члена сім'ї за шість місяців, що передують місяцю подання заяви про надання одноразової матеріальної допомоги;
- довідки, що засвідчують перебування непрацевдатних осіб на утриманні безробітного.

Безробітним, яким виповнилося 18 років та які не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи, за їх бажанням допомога з безробіття може виплачуватися одноразово для організації безробітними підприємницької діяльності. Одноразова виплата допомоги з безробіття не здійснюється у разі:

- звільнення з останнього місяця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України;
- відмови безробітного від двох пропозицій підходящої роботи або роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості;
- відмови безробітного, який не має професії, спеціальності або займає робоче місце, яке не потребує спеціальної підготовки, від проходження професійної підготовки;
- приховування відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу в період одержання допомоги з безробіття;
- порушення умов і строку реєстрації, перереєстрації як безробітного;
- недотримання рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню відповідно до Закону України "Про зайнятість населення", які надані безробітному в письмовій формі;
- припинення без поважних причин професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості;
- призначення виплати на підставі документів, що містять неправдиві

відомості.

Одноразова виплата допомоги з безробіття здійснюється у розмірі річної суми допомоги з безробіття, призначеної конкретному безробітному. Якщо безробітний вже отримав частину призначеної допомоги з безробіття, то виплачується її залишок. Допомога з безробіття в цьому випадку не підлягає коригуванню у зв'язку із зміною розміру середньої заробітної плати, що склалася в галузях національної економіки відповідної області, протягом періоду, за який допомога з безробіття була виплачена. Для розгляду питань щодо отримання одноразової виплати допомоги з безробіття особа подає до центру зайнятості такі документи: заяву про надання допомоги; бізнес-план. Рішення про одноразову виплату допомоги з безробіття приймається директором центру зайнятості на підставі висновку комісії з питань одноразової виплати допомоги з безробіття для організації підприємницької діяльності, створеної центром зайнятості, щодо здатності безробітного до підприємницької діяльності. Прийняте рішення про одноразову виплату допомоги з безробіття оформлюється наказом, з яким безробітний повинен бути ознайомлений під особистий підпис. Рішення про одноразову виплату допомоги з безробіття приймається протягом 10 календарних днів з дня подання всіх необхідних документів для її призначення. Одноразова виплата допомоги з безробіття здійснюється через установи банків у встановленому порядку за умови подання безробітним до центру зайнятості протягом 10 календарних днів після прийняття рішення про одноразову виплату допомоги з безробіття засвідченої в установленому порядку копії свідоцтва про державну реєстрацію його як суб'єкта підприємницької діяльності, а в разі створення юридичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності - також копії установчих документів.

Застраховані особи при цьому мають право: брати участь в управлінні страхуванням на випадок безробіття через своїх представників; оскаржувати дії працівників державної служби зайнятості до відповідного за підпорядкуванням органу цієї служби або до суду в порядку, встановленому законодавством; на отримання іншої інформації з питань працевлаштування.

## 2.4 Умови, розмір та тривалість виплати допомоги з безробіття

Застраховані особи, визнані у встановленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески, мають право на допомогу з безробіття залежно від страхового стажу. Право на допомогу з безробіття зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалась в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітна. Поважними причинами є:

- навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, клінічній ординатурі, аспірантурі, докторантурі з денною формою навчання;
- строкова військова служба;
- здійснення догляду непрацюючою працездатною особою за інвалідом першої групи або дитиною-інвалідом віком до 16 років, а також за пенсіонером, який за експертним медичним висновком потребує постійного стороннього догляду;
- інші поважні причини, передбачені законодавством України.

Особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали менше 26 календарних тижнів, а також особи, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більше 6 місяців) перерви, та застраховані особи, звільнені з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, мають право на допомогу з безробіття без урахування страхового стажу. Допомога з безробіття виплачується з 8-го дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості. Загальна тривалість виплати допомоги з безробіття не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років.

Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги з безробіття не може перевищувати 720 календарних днів. У разі чергового визнання в установленому порядку застрахованої особи безробітною у межах двох років, протягом яких виплачується допомога з безробіття, тривалість її виплати враховується

сумарно. У разі зміни застрахованою особою місця постійного проживання виплата допомоги з безробіття продовжується після реєстрації її в установленому порядку як безробітної за новим місцем проживання. Допомога з безробіття може виплачуватись одноразово для організації безробітними підприємницької діяльності, які не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи. Ця допомога виплачується особам не молодше 18 років за їх бажанням.

Застрахованим особам, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески, розмір допомоги з безробіття визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), визначеної відповідно до "Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням", затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від страхового стажу:

- до 2 років - 50 відсотків;
- від 2 до 6 років - 55 відсотків;
- від 6 до 10 років - 60 відсотків;
- понад 10 років - 70 відсотків.

Допомога з безробіття виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру:

- перші 90 календарних днів - 100 відсотків;
- протягом наступних 90 календарних днів - 80 відсотків;
- у подальшому - 70 відсотків.

Допомога з безробіття особам, які мають право на допомогу без урахування страхового стажу, визначається у розмірі, встановленому законодавством. Допомога з безробіття особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин, скорочується на 90 календарних днів і її виплата починається з 91-го календарного дня. До середньомісячної заробітної плати (дохід) для обчислення допомоги з безробіття враховуються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески. Допомога з безробіття не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася в галузях національної економіки відповідної області за минулий місяць, і нижчою за прожитковий мінімум, встановлений законом.

Військовослужбовцям та особам, які проходили державну службу в підрозділах міліції, звільненим з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію чи за станом здоров'я без права на пенсію, за умови їх реєстрації в установленому порядку в державній службі зайнятості протягом місяця з дня взяття на облік у військовому комісаріаті, виплата допомоги з безробіття здійснюється з урахуванням страхового стажу незалежно від тривалості військової служби протягом 12 місяців, що передували початку безробіття. Тривалість виплати допомоги з безробіття не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, для осіб передпенсійного віку - 720 календарних днів. У розмірі, установленому законодавством, тривалістю не більше 180 календарних днів протягом двох років з дня її призначення допомога з безробіття надається:

- військовослужбовцям та особам, які проходили державну службу в підрозділах міліції, звільненим з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію чи за станом здоров'я без права на пенсію, які порушили встановлений строк реєстрації в державній службі зайнятості;
- військовослужбовцям, звільненим з військової служби з інших причин без права на пенсію;
- особам, які шукають роботу вперше, у тому числі випускникам загальноосвітніх шкіл, а також особам, які закінчили навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах або звільнились зі строкової військової служби і не мали страхового стажу;
- іншим незастрахованим особам, визнаним у встановленому порядку безробітними;
- особам, які працювали або займались підприємницькою діяльністю, не сплачували страхові внески до Фонду та не мають раніше набутого трудового, що прирівнюється до страхового, або страхового стажу, допомога з безробіття не призначається. Це стосується: громадян України, які працювали за межами України та не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, в якій вони перебували; осіб, які забезпечували себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок); фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності; осіб, які виконували роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими угодами.

Виплата грошової допомоги з безробіття та матеріальної допомоги з безробіття припиняється у разі:

- працевлаштування безробітного;
- поновлення безробітного на роботі за рішенням суду;
- вступу до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва;
- проходження професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості;
- призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;
- набрання законної сили вироком суду про позбавлення волі безробітного або направлення його за рішенням суду на примусове лікування;
- отримання права на пенсію відповідно до законодавства України;
- призначення виплати на підставі документів, що містять неправдиві відомості;
- подання письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- подання письмової заяви про відмову від послуг державної служби зайнятості;
- переїзду на постійне місце проживання в іншу місцевість;
- закінчення строку їх виплати;
- зняття з обліку за невідвідування без поважних причин державної служби зайнятості 30 і більше календарних днів;
- смерті безробітного.

Тривалість виплати грошової допомоги з безробіття, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації та матеріальної допомоги з безробіття скорочується на строк до 90 календарних днів у разі:

- звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин (на 90 календарних днів);
- звільнення з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України (на 90 календарних днів);
- відмови безробітного від двох пропозицій підходящої роботи або роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної

підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості (на строк не менше ніж 60 календарних днів);

- приховування відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу в період одержання допомоги з безробіття;
- порушення умов і строку реєстрації та перереєстрації як безробітного (не менше ніж на 30 календарних днів);
- недотримання рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню відповідно до Закону України „Про зайнятість населення”, які надані безробітному в письмовій формі (на строк не менше ніж на 15 календарних днів);
- припинення без поважних причин професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.

### Контрольні питання

1. Які ви знаєте нормативно-правові документи, що діють у сфері зайнятості?
2. Що регулюють нормативно-правові документи ?
3. Яка людина може отримати статус безробітного ?
4. Як здійснюється реєстрація громадян у ДСЗ ?
5. Назвіть умови виплати матеріальної допомоги з безробіття.
6. Які документи подаються для виплати матеріальної допомоги ?
7. За яких умов виплачується одноразова допомога ?
8. Які документи подаються для виплати матеріальної допомоги ?
9. За яких умов припиняється виплата матеріальної допомоги ?
10. Назвіть поважні причини, на основі яких за безробітним зберігається право на матеріальну допомогу.
11. Назвіть особливості виплати матеріальної допомоги при організації безробітним підприємницької діяльності.

## 3 МІСЦЕ ТА РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ У СПРИЯННІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ

### 3.1 Загальна характеристика ДСЗ. Взаємодія з роботодавцями

Робота ДСЗ України регламентується Законами України "Про зайнятість населення", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та іншими нормативно-правовими документами. ДСЗ має відповідний інтернет-сайт із структурою, що дозволяє досить швидко знайти потрібну інформацію із працевлаштування. Центри зайнятості населення у складі служби зайнятості мають значні

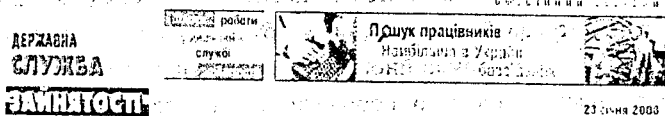


Рисунок 1 – Фрагмент сайту ДСЗ

можливості щодо забезпечення роботодавців інформацією про шукаючих роботу. Крім даних про шукаючих роботу, центри зайнятості можуть здійснювати підбір працівників на підставі їх професійної діагностики за відповідними методиками. До того ж, ДСЗ надає всі види соціальних послуг населенню і роботодавцям, а також утримується за рахунок, перш за все, страхових внесків підприємств, що вимагає від неї доведення їм своєї спроможності і корисності.

До ДСЗ за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися усі громадяни, які бажають працювати або змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час. Центри зайнятості володіють інформаційною автоматизованою базою даних висококваліфікованих працівників різного профілю. Сьогодні багато громадян звертаються до центрів зайнятості за сприянням у працевлаштуванні. Завдяки цьому є змога провадити відбір з широкого кола претендентів. У випадку звернення до центру зайнятості, роботодавцю в стислий термін можуть бути відібрані претенденти, котрі найбільше відповідають потрібним кваліфікаційним вимогам. За бажанням роботодавця центр зайнятості може провести конкурсний відбір серед

претендентів на вільні робочі місця та вакантні посади або створить відповідні умови в приміщенні центру зайнятості для проведення такого відбору представником роботодавця.

Роботодавці для центрів зайнятості є найважливішими партнерами у реалізації державної політики зайнятості населення. Саме роботодавець створює нові робочі місця, наповнює державну скарбницю, допомагає державі забезпечувати соціальні гарантії для населення шляхом сплати страхових внесків, у тому числі до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Роботодавці, які мають свої специфічні потреби у формуванні персоналу підприємств, організацій та установ, є також клієнтами ДСЗ. Отже, співпраця роботодавців і служби зайнятості є одним із головних пріоритетів реалізації державної політики зайнятості населення. Поряд з цим роботодавцю, у разі потреби й бажання, може бути надана можливість самостійно ознайомитися з інформаційною автоматизованою базою даних претендентів на заміщення вільного робочого місця (вакансії). У разі відсутності потрібних фахівців на території відповідного населеного пункту (міста, району) підбір персоналу може провадитись й серед претендентів, котрі проживають на іншій території. У такому випадку роботодавцю доцільно (послідовно, можливо й за допомогою фахівця центру зайнятості):

- ознайомитися з інформаційною базою претендентів (можливо й з резюме, які можуть бути виповнені претендентами на вимогу роботодавця);
- здійснити проведення співбесід;
- ознайомитися з результатами тестування (за допомогою відповідного фахівця центру зайнятості із застосуванням профдіагностичних методик);
- ознайомлення з рекомендаціями попереднього роботодавця (якщо такі є або є вимога щодо їх подання);
- ознайомитися із результатами здійснення медичного огляду (якщо цього вимагає посада, робоче місце);
- прийняти кінцеве рішення.

Усі дії щодо підбору персоналу працівники центру зайнятості зобов'язані попередньо узгоджувати з роботодавцем. Серед форм співробітництва, які застосовуються службою зайнятості, є організація й

проведення за участю представника роботодавця ярмарок вакансій (робочих місць), які відвідують сотні громадян, котрі шукають роботу. На базі навчальних закладів провадять Дні кар'єри, які дають змогу підібрати працівників з числа молодих спеціалістів, випускників навчальних закладів. Таким чином, якщо роботодавець особисто чи через свого представника бажає безпосередньо поспілкуватись з великою кількістю претендентів, то ДСЗ дозволяє це здійснити. Інформацію про їх проведення можна отримати у спеціалістів відділу (сектору) взаємодії з роботодавцями відповідного центру зайнятості. У випадку якщо підприємство, установа чи організація відчуває значну потребу в персоналі, центр зайнятості має змогу організувати та провести такий захід безпосередньо на території відповідного роботодавця. Для з'ясування будь-яких питань стосовно підбору персоналу можна зв'язатися із відділом (сектором) взаємодії з роботодавцями центрів зайнятості за місцем реєстрації підприємства, установи та організації або з відділом сприяння працевлаштуванню та надання соціальних послуг роботодавцям обласного центру зайнятості.

### **3.2 Здійснення професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних**

Під час підбору персоналу для кожного керівника завжди є актуальним питання дієздатності трудового колективу. При цьому бажаних влаштуватися на роботу може бути дуже багато. Щоб уникнути помилок у даній ситуації, доцільно користуватися послугами центрів зайнятості та зокрема їх спеціалістів – профконсультантів. Використовуючи психодіагностичні методик такі спеціалісти допоможуть отримати інформацію про претендентів, котрі мають бажання стати до певної роботи. Провівши діагностичне обстеження, є змога виявити їх професійні, ділові та особисті якості з урахуванням конкретних вимог та побажань роботодавця. Висновок та рекомендації щодо відповідності претендентів висунутим вимогам надають спеціалісти-профконсультанти на основі результатів, наприклад, психофізіологічного обстеження безробітних з використанням сучасних діагностичних методик та за допомогою комп'ютерної техніки. Це дає можливість розв'язання одразу двох проблем – підбору кваліфікованих, надійних спеціалістів та економії робочого часу роботодавця.

Одним із основних напрямів діяльності центрів зайнятості є також організація професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних громадян, що здійснюються відповідно до потреб місцевого ринку праці загалом та враховуючи конкретні потреби в персоналі певного підприємства, установи, організації чи фізичної особи, котра приймає на роботу найманого працівника. Відповідно до замовлення роботодавця на підставі угоди, за рахунок коштів ДСЗ, служба зайнятості організовує підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації громадян за спеціальностями, в яких є потреба у роботодавця.

Професійне навчання здійснюється відповідно до Законів України "Про зайнятість населення", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" з урахуванням світових стандартів та потреб ринку праці. Сьогодні професійне навчання за сприяння служби зайнятості здійснюється майже за 300 професіями та спеціальностями. Переважають робітничі професії, такі як перукар, секретар, офіціант, продавець, слюсар з ремонту автомобілів, робітники будівельних професій тощо. Професійне навчання безробітних за робітничими професіями організовується в навчальних закладах та підприємствах, у тому числі шляхом курсового чи індивідуального навчання. Воно здійснюється за індивідуальними навчальними планами та навчальними програмами відповідно до вимог державних стандартів безпосередньо на робочому місці у навчальному закладі чи підприємстві за робітничими професіями, у яких є потреба, та переважно за умови працевлаштування. Оплата за навчання та матеріальна допомога слухачам у період професійної підготовки здійснюється за рахунок коштів ДСЗ.

Перепідготовка фахівців, зокрема з вищою освітою, здійснюється за такими напрямками: облік та аудит, фінанси та кредит, комп'ютерні системи обробки інформації та управління, маркетинг, менеджмент організацій, менеджер малого бізнесу (підприємець) тощо. Навчання здійснюється на базі навчальних закладів різного рівня акредитації. Підвищення кваліфікації безробітних здійснюється за робітничими професіями, а для фахівців з вищою освітою – розширення та поглиблення раніше здобутих професійних знань, навичок, умінь за раніше набутою професією (спеціальністю), оволодіння новою технікою чи технологією. Одним із різновидів підвищення кваліфікації є стажування. Стажування має за мету засвоєння особою кращого вітчизняного чи закордонного досвіду, набуття

практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді, на яку претендує безробітний. Стажування може провадитися не лише в навчальному закладі, а й безпосередньо на підприємстві, в установі, організації.

### 3.3 Надання дотації роботодавцю на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних

Одним із видів соціальних послуг відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" є сприяння у працевлаштуванні безробітних шляхом надання роботодавцям дотації на повне або часткове покриття витрат на заробітну плату. Дотація надається роботодавцю для безробітних за умови працевлаштування їх на строк понад два роки. При цьому дані особи мали перебувати на обліку у ДСЗ як безробітні не менше 6 місяців. Інші категорії громадян, які направляються на дотаційні робочі місця у першу чергу – не менше 3-х місяців за направленням ДСЗ; це відноситься до:

- жінок, які мають дітей віком до шести років;
- одиноких матерів, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;
- молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних та вищих навчальних закладах різних рівнів акредитації, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце;
- дітей (сиріт), які залишилися без піклування батьків, а також осіб, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- осіб передпенсійного віку;
- осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування.

Дотація не надається роботодавцям, які не зареєстровані як платники внесків до відповідного фонду, мають заборгованість за страховими внесками на дату звернення (крім тих, заборгованість яких перед даним фондом реструктуризована відповідними законами або урядовими рішеннями та виконується графік її погашення), та у разі, якщо до них застосовувались фінансові санкції за порушення відповідно до Закону

України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" та Закону України "Про зайнятість населення" протягом 6 місяців, що передували місяцю розгляду питання про надання дотації. Дотація надається щомісячно протягом року в розмірі фактичних витрат на заробітну плату прийнятих за направленням державної служби зайнятості осіб, але не вище за середній рівень заробітної плати за видами економічної діяльності відповідної області за минулий місяць. Ці витрати включають основну та додаткову заробітну плату та суми страхових внесків (зборів), що сплачують роботодавці відповідно до чинного законодавства.

Особливою умовою надання дотації є те, що трудовий договір з працівником, працевлаштованим на дотаційне місце, не може бути розірвано в зв'язку з скороченням чисельності або штату працівників упродовж двох років. У разі розірвання трудового договору з працівником, працевлаштованим за направленням ДСЗ, у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників надана дотація підлягає поверненню у повному обсязі.

### **3.4 Організація тимчасової зайнятості та сезонних робіт**

Одним із перспективних напрямів взаємовигідної співпраці державної служби зайнятості з підприємствами, установами та організаціями, передусім соціальної сфери, є організація тимчасової зайнятості, тобто сезонних та оплачуваних громадських робіт. Оплачувані громадські роботи – це загальнодоступні види тимчасової трудової діяльності громадян, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки, а саме:

- благоустрій та озеленення територій населених пунктів, зон відпочинку і туризму;
- підсобні та ремонтні роботи на будівництві;
- землевпорядні та меліоративні роботи;
- виконання сільськогосподарських робіт і робіт на овочевих базах;
- виконання вантажно-розвантажувальних робіт;
- догляд за особами похилого віку та інвалідами;
- збирання та заготівля лікарських рослин і ягід;
- інші доступні види трудової діяльності.

Місцеві державні адміністрації за участю державної служби зайнятості організують громадські роботи на підприємствах, в установах, організаціях комунальної власності і за договорами – на інших підприємствах. Громадянам, які виявили бажання взяти участь в оплачуваних громадських роботах, служба зайнятості видає направлення на підприємство, де укладається тимчасовий трудовий договір. Фінансування оплачуваних громадських робіт проводиться за рахунок коштів місцевих бюджетів, підприємств та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. При цьому кошти зазначеного фонду можуть бути використані:

- на транспортні засоби для перевезення безробітних та оплату їх проїзду;
- на оплату проживання безробітних у гуртожитках;
- на оплату праці безробітних за певних умов.

Сезонні роботи організують підприємства, установи, організації за сприяння ДСЗ і місцевих органів виконавчої влади для підвищення ефективності виробництва роботонедостатніх регіонів та прискорення їх економічного розвитку. Сезонними вважаються роботи, які через природні і кліматичні умови виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців. Направлення робітників на сезонні роботи проводиться центрами зайнятості за прямими договорами з підприємствами, установами та організаціями усіх форм власності, які потребують додаткової робочої сили, і здійснюється на добровільних засадах. Державною службою зайнятості на сезонні роботи направляються громадяни, які звернулися до цієї служби за сприянням у працевлаштуванні. Переважне право на участь у сезонних роботах мають громадяни, зареєстровані у ДСЗ як безробітні. При направленні на підприємство заповнюється картка персонального обліку громадян, які звернулися до ДСЗ за сприянням у працевлаштуванні на сезонні роботи. Не допускається направлення на сезонні роботи громадян, які підлягають призову на військову службу у період виконання сезонних робіт, крім тих, які мають відстрочку. Оплата праці осіб, зайнятих на сезонних роботах, здійснюється на основі трудових договорів за фактично виконану роботу згідно з нормами, розцінками, тарифними ставками, які діють на підприємстві, і не може бути нижчою розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України, за умови виконання норм праці.

Центри зайнятості роботонедостатніх регіонів вивчають попит

підприємств на сезонну робочу силу, умови оплати праці та побуту, домовляються з ними про можливість укладення договорів на проведення таких робіт та інформують обласні центри зайнятості за підпорядкуванням не пізніше ніж за два місяці до початку сезонних робіт. Узагальнена інформація оперативно доводиться до обласних центрів зайнятості роботонадлишкових регіонів і до підвідомчих районних центрів зайнятості. Для оперативної організації сезонних робіт центри зайнятості роботонадлишкових регіонів ведуть облік громадян, які бажають взяти участь у сезонних роботах, враховуючи їх статевий, віковий та професійно-кваліфікаційний склад. Пропозиція робочої сили доводиться до відомих центрів зайнятості роботонедостатніх регіонів. Враховуючи попит та пропозицію робочої сили, центри зайнятості, за домовленістю, укладають з підприємствами договори про проведення сезонних робіт.

У договорі між підприємством та центром зайнятості зазначаються відомості про потребу в робітниках, професійні вимоги до них, обсяги пропонованої роботи, строки її виконання, умови оплати та організації праці, соціально-побутові умови, специфіку роботи, відповідальність сторін, строк дії договору, підстави припинення та розірвання договору. Договір укладається у трьох примірниках, з яких один передається підприємству, другий – районному центру зайнятості регіону, на території якого знаходиться підприємство, третій – центру зайнятості роботонадлишкового регіону (області, району). Необхідність проходження громадянами медичного огляду та інші вимоги обумовлюються у договорі між центром зайнятості та підприємством. Направлення громадянина для працевлаштування на підприємство здійснюється в установленому порядку районним центром зайнятості, який уклав договір з підприємством. Трудовий договір між підприємством та робітником укладається відповідно до законодавства України. Проїзд до місця роботи здійснюється за рахунок бажаючих працювати на сезонних роботах, якщо інше не передбачено у договорі.

### 3.5 Реєстрація угод з найманими працівниками

Трудові відносини між найманим працівником та фізичною особою – суб'єктом підприємницької діяльності мають оформлятися відповідно до чинного законодавства та реєструватися у ДСЗ. Це регламентується

Порядком реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.01р. №260 ( зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.06.2001 р. за № 554/5745).

Відповідно до даного Порядку трудовий договір між працівником і фізичною особою укладається у письмовій формі. Фізична особа повинна подати його на реєстрацію до ДСЗ за місцем свого проживання у тижневий термін з моменту фактичного допущення працівника до роботи. Під час реєстрації трудового договору сторони повинні подати такі документи:

- фізична особа – суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму працівників – паспорт, свідоцтво про реєстрацію підприємницької діяльності, довідку відповідної державної податкової адміністрації про ідентифікаційний номер;
- фізична особа, яка використовує найману працю, пов'язану з наданням послуг – паспорт, довідку відповідної державної податкової адміністрації про ідентифікаційний номер;
- працівник, котрий влаштовується на роботу до фізичної особи – паспорт, трудову книжку, довідку відповідної державної податкової адміністрації про ідентифікаційний номер;
- особа, котра вперше шукає роботу і не має трудової книжки – паспорт, довідку відповідної державної податкової адміністрації про ідентифікаційний номер.

Відповідальна особа центру зайнятості в день подання фізичною особою трудового договору реєструє його у книзі реєстрації трудових договорів. Трудовому договору присвоюється номер, за яким він зареєстрований у книзі, і ставиться дата його реєстрації. У разі закінчення строку трудового договору або припинення його дії достроково в трудовому договорі фізична особа робить запис про підстави його припинення з посиланням на відповідні статті Кодексу законів про працю України, про що сторони повідомляють державну службу зайнятості, яка зареєструвала трудовий договір. При цьому відповідальна особа центру зайнятості протягом трьох днів повинна зняти трудовий договір з реєстрації, про що робиться відмітка у книзі реєстрації трудових договорів.

Фізичні особи роблять записи до трудових книжок працівників про прийняття на роботу та звільнення з роботи відповідно до укладених з працівниками письмових трудових договорів, що зареєстровані в уста-

новленому порядку в державній службі зайнятості. Посадова особа центру зайнятості підтверджує особистим підписом записи, внесені фізичною особою до трудової книжки працівника, і засвідчує їх печаткою. Трудові книжки працівників, які працюють на умовах трудового договору у фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності без створення юридичної особи з правом найму, та фізичних осіб, які використовують найману працю, пов'язану з наданням послуг (кухарі, няньки, водії, тощо), зберігаються безпосередньо у працівників.

### 3.6 Працевлаштування іноземців

Підприємства, установи та організації, незалежно від форм власності і господарювання, а також іноземні суб'єкти господарської діяльності, що діють на території України, можуть використовувати працю іноземців лише за наявності у них дозволів на працевлаштування. Дозвіл на працевлаштування іноземцю оформляється та видається Кримським республіканським, обласними Київським та Севастопольським міськими центрами зайнятості для роботи на зазначеному підприємстві, в установі, організації на певній посаді (за фахом). Рішення про надання дозволу приймається на підставі заяви роботодавця (у довільній формі). До заяви додаються:

- у письмовій формі обґрунтування необхідності використання праці іноземців і можливості створення для них необхідних умов перебування та діяльності;
- копія контракту між іноземним та українським суб'єктами господарської діяльності на виконання певного обсягу робіт або послуг (якщо такий контракт укладено);
- копії статуту та свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта господарської діяльності, засвідчені в установленому порядку;
- список іноземців із зазначенням їх повного імені та прізвища, року народження, номера паспорта, спеціальності (фаху), статі;
- копія проекту контракту роботодавця з працівником — іноземним громадянином;
- документ (наказ, витяг з протоколу, доручення тощо), оформлений в установленому порядку, який посвідчує право представника роботодавця представляти його інтереси у центрі зайнятості;

- копії документів про освіту або кваліфікацію;
- довідка органу державної податкової служби про сплату роботодавцем передбачених законодавством податків та зборів;
- квитанція про внесення плати за розгляд заяви.

Рішення про оформлення дозволу на працевлаштування або відмову в ньому приймається в термін не пізніше 30 днів з дня одержання вищеперелічених документів. Дозвіл на працевлаштування видається на період до одного року. Цей термін може бути продовжено. Роботодавець протягом трьох робочих днів з дати початку та припинення роботи іноземця письмово повідомляє відповідний центр зайнятості про цю дату та забезпечує реєстрацію паспортного документа іноземця у відповідному органі внутрішніх справ.

При працевлаштуванні іноземців доцільно дотримуватись таких основних рекомендацій: не ризикувати працевлаштовувати іноземних громадян або осіб без громадянства без відповідних на це документів; виважено ставитись до потреби у працевлаштуванні іноземців. У разі використання праці іноземців без дозволу ДСЗ з підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності ДСЗ стягує штраф за кожну таку особу у п'ятидесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян.

### 3.7 Організація конкурсів

Розглянемо питання організації конкурсів ДСЗ на прикладі конкурсу "Кращий роботодавець року". Зазначений конкурс проводиться на засадах соціального партнерства на загальнодержавному та регіональних рівнях з метою заохочення роботодавців до збереження діючих та створення нових робочих місць, зокрема для інвалідів, збільшення кількості працюючих, підвищення ефективності використання робочої сили та виробництва в цілому, виробництва конкурентоспроможної продукції, робіт (послуг) на внутрішньому та зовнішньому ринках, зменшення напруженості на ринку праці, організації масового руху підприємств за створення високоефективного і високотехнологічного виробництва, організацію безпечної та безаварійної роботи, активної підтримки кампанії щодо працевлаштування інвалідів за умов вільного ринку праці, органічне поєднання цілей економічного зростання з реалізацією найважливіших

завдань соціального розвитку.

Учасниками конкурсу можуть бути великі, середні та малі підприємства, установи і організації всіх форм власності різних видів економічної діяльності, у тому числі і підприємства з іноземними інвестиціями. Участь у конкурсі кожного роботодавця сприятиме здійсненню конкретних програм регулювання ринку праці, створенню умов для стабільної роботи та взаємодії підприємств усіх форм власності, надає можливість роботодавцям пропагувати кращий досвід роботи, підвищувати престиж робочого місця. Проведення конкурсу дозволяє залучити до роботи на підприємстві кваліфікованих спеціалістів, краще вивчити можливості вітчизняного працівника та підвищити його конкурентоспроможність.

На думку фахівців служби зайнятості даний конкурс дозволяє долати негативні тенденції у сфері зайнятості, покращувати ситуацію на ринку праці, підвищувати ефективність використання робочої сили та виробництва загалом. Підведення підсумків на обласному рівні здійснюється щороку до 1 березня.

### **3.8 Збирання та обробка статистичних даних. Статистична звітність**

Згідно з основними напрямками роботи ДСЗ дані про зміни, що відбуваються на ринку праці, збираються та відповідним чином відтворюються у статистичній звітності центрів зайнятості. Ці дані у подальшому можуть бути підставою для прийняття певних управлінських рішень місцевими органами влади, що безпосередньо передбачено чинним законодавством. Відповідно до цього роботодавці мають подавати звіти до центру зайнятості, що містять:

1. Відомості про прийнятих працівників станом на певну дату. Вони подаються щодаки у випадку наявності прийнятих працівників. Вчасне подання цього звіту дає змогу відслідковувати заповнення задекларованих у службі зайнятості вакансій й рух кадрів на підприємстві, не відволікаючи для цього фахівців кадрової служби самого підприємства;

2. Дані про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) та потребу в працівниках станом на кінець кожного місяця (а також у випадку безпосередньої потреби підприємства). Це забезпечує оперативне

реагування ДСЗ на потреби в персоналі та його підбір, дає змогу за попереднім погодженням з керівництвом підприємства проводити професійне навчання безробітних відповідно до певних вимог, та пропонувати створення додаткових робочих місць з наданням дотації тощо;

3. Оперативні дані про вакансії у вигляді оперативної картки вакансій станом на конкретну дату. Вона подається для оперативного вирішення кадрових проблем на підприємстві, в установі, організації. Передбачає значно ширший перелік основних вимог до претендентів, ніж відповідний звіт, передбачений пунктом 2;

4. Дані про вивільнення працівників. Подаються не пізніше як за два місяці до очікуваної дати вивільнення. Це дає змогу фахівцям центру зайнятості упередити негативні явища на ринку праці; запропонувати, за умови наявності, робочі місця для осіб, котрі підлягають вивільненню; на інших підприємствах здійснити перенавчання цих осіб на потрібні спеціальності; здійснити інформативну, консультативну та психологічну їх підтримку. При цьому невчасне подання або неподання цього звіту призводить до того, що ДСЗ у цьому випадку застосовує до підприємства відповідні штрафні санкції, розмір яких становить річну заробітну платню кожного вивільненого працівника. У десятиденний термін після вивільнення певних працівників, підприємства повинні подати (надіслати) до центру зайнятості список усіх фактично вивільнених працівників. Разом з цим необхідно видати працівникам, котрі звільнюються, довідки про середню заробітну плату.

Також ДСЗ здійснює анкетування, яке періодично проводять фахівці служби зайнятості для моніторингу руху робочої сили на підприємствах. Це дає у подальшому можливість надання роботодавцям висококваліфікованих та вчасних послуг, у тому числі тих, що приведуть до економії коштів підприємства, установи та організації.

### 3.9 Впровадження нових форм роботи з населенням

Державна служба зайнятості України постійно впроваджує нові форми роботи. Так, наприклад, відносно ефективним нововведенням останніх років є запровадження Єдиної технології обслуговування

незайнятого населення, за якою працюють також і центри зайнятості Вінницької області. Вона забезпечує використання єдиних державних стандартів в роботі центрів зайнятості із надання соціальних послуг населенню та роботодавцям. В усіх центрах обладнані одиниці за змістом, оформленням та оснащенням функціональні сектори, в яких відвідувачі отримують детальну інформацію про послуги служби зайнятості, ведуть самостійний пошук вакансій, отримують профконсультаційні та профорієнтаційні послуги, з'ясовують перспективи зайнятості та можливості професійного навчання. За допомогою спеціалістів центрів клієнти підбирають підходящу роботу, визначають можливості отримання соціальних гарантій. Значна увага приділяється мотивації до праці безробітних, перш за все тих, хто перебуває на обліку тривалий час. Для цього регулярно проводяться семінари з самостійного пошуку роботи. Активно користуються безробітні послугами з питань підприємницької діяльності, зокрема шляхом отримання для цього одноразової виплати допомоги з безробіття. Організуються оплачувані громадські та сезонні роботи.

Все більшого пріоритету набуває надання послуг безпосередньо жінкам та молоді. Адже серед безробітних 55-60% жінки, а третина – молоді особи віком до 28 років. Ця робота має особливості і проводиться згідно з методичними рекомендаціями, розробленими Державним центром зайнятості. Для інформаційного забезпечення клієнтів служби зайнятості щодо конституційних прав на ринку праці та професійних досягнень жінками та молоддю в центрах зайнятості створюються відповідні інформаційні центри. При цьому із соціальних послуг, які здійснюються у даному напрямку, – це, зокрема, інформування про попит та пропозицію робочої сили серед жінок та молоді, здійснення відповідних семінарів щодо працевлаштування жінок. Також створюються умови для тимчасового перебування дітей на час відвідування батьками центрів зайнятості. Для цього в центрах вже обладнуються відповідні кімнати, дитячі куточки.

За наказом Державного центру зайнятості служби зайнятості організують впровадження „Єдиної технології надання соціальних послуг у центрах зайнятості України”, яка є інноваційною моделлю цілісної системи соціальних послуг, що враховує ринкові інтереси роботодавців та потреби населення. Ця технологія розроблена творчим

колективом Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості. Сьогодні в основу інформаційної діяльності служби зайнятості покладено програму комплексного використання сучасних методів та інформаційних технологій, створено трирівневу систему інформування громадськості – на загальнодержавному, регіональному та базовому рівнях. Ця програма має такі завдання: підвищити обізнаність людей про свої права та можливості ДСЗ; донести до громадськості, що служба зайнятості гарантує легальне працевлаштування з „білою” зарплатою та гарантіями соціального захисту при настанні всіх страхових випадків (пенсія, тимчасова втрата працездатності, вагітність та пологи, безробіття); здійснювати звернення до роботодавців для формування соціально орієнтованого бізнесу та суттєвого підвищення заробітної плати; інформувати про реальний стан ринку праці та його потреби в професійному розрізі для усвідомленого вибору професій населенням, передусім молоддю. Відповідно до цього, зокрема, налагоджено систематичне співробітництво із ЗМІ: надання інтерв'ю, коментарів, проведення прес-клубів, брифінгів, прес-конференцій, розповсюдження прес-релізів, підготовка радіо- і телепередач, публікація статей тощо. При цьому кожний регіональний центр зайнятості має власні цикли теле- і радіопередач, власну газету або “газету в газеті” (тематичну вкладку в одній з масових обласних газет). Кожний базовий центр зайнятості на своєму рівні співпрацює з місцевою пресою, місцевими радіо і телебаченням (за наявності).

Окрім зазначеного вище ДСЗ здійснює такі форми інформаційної та консультативної роботи: організовує інформаційні куточки для людей з обмеженими фізичними можливостями; дитячі кімнати; інформаційні класи для школярів; комп'ютерні класи з програмами для безробітних та роботодавців; інформаційні куточки у сільських радах, податкових інспекціях, що загалом сприяє збільшенню кількості користувачів соціальних послуг служби зайнятості. В усіх центрах зайнятості постійно проводяться різноманітні інформаційні заходи – Дні центрів зайнятості, Дні інформації, Дні відчинених дверей, ярмарки вакансій, ярмарки професій, Дні кар'єри, інформаційні семінари тощо, в тому числі для осіб з обмеженою працездатністю. Також ДСЗ здійснює адресний, індивідуальний підхід до цільової аудиторії, різних категорій клієнтів з урахуванням їхніх потреб та інтересів.

### 3.10 Окремі результати роботи служби зайнятості

#### 3.10.1 Інформування населення

Розглянемо окремі результати роботи СЗ на прикладі Київської міської СЗ. Однією із основних проблем для незайнятого населення є недостатня інформація про реальний ринок праці, про те, які існують професії і навіть в чому полягає та чи інша робота. Враховуючи це, у СЗ велика увага приділяється інформуванню населення через засоби масової інформації щодо подолання проблем безробіття. Це здійснюється за допомогою тематичних статей в пресі (газети “Голос України”, “Вечірній Київ”, “Факти”, “Бізнес”, “Вечірні вісті” та ін.); серіях прямих ефірів з керівниками служби зайнятості на радіо “Майдан”, телепрограм на каналах УТ-1, УТ-2, СТБ, “Травіс”, “Заграва”. Окрім цього підписано угоду про спільну діяльність між СЗ столиці та Київською державною телерадіокомпанією.

Для вирішення проблеми інформування у службі зайнятості також активно функціонує Центр професійної інформації, створений при підтримці Федерального відомства з праці Німеччини. Це дало змогу розширити інформаційний простір для безробітних, створити умови для користування інформацією в режимі самообслуговування. До послуг безробітних інформація про вакансії у комп’ютерному варіанті, оперативна інформація про наявність робочих місць в спеціальних газетах. Тут зібраний професіографічний матеріал про 800 професій і спеціальностей, що користуються попитом на ринку праці, систематизована інформація про всі учбові заклади столиці, обладнано 10 відеомісць для перегляду відеофільмів про 180 найбільш актуальних професій і спеціальностей, про службу зайнятості і послуги, які в ній можна отримати, підбрано банк психодіагностичних методик для самоконсультування відвідувачів. Кожний відвідувач інформаційного центру може отримати вичерпну інформацію щодо вибору чи зміни професії, місця роботи, можливостей перенавчання, допомогу і пораду психолога-профконсультанта.

В останні роки діяльність СЗ щодо подальшого інформування населення, у тому числі молоді, набуває системного характеру. Це відвідування шкіл для ознайомлення старшокласників зі станом ринку

праці, попитом і пропозицією робочої сили, послугами безпосередньо самої СЗ, проведення тестування, профдіагностики, тренінгів, надання профпослуг, а також організація масових заходів із залученням молодіжних, профспілкових, громадських організацій, підприємств та учбових закладів, а також засобів масової інформації. Молоді люди ознайомлюються з можливостями набуття професії, зразками продукції, яку виготовляють учні ПТУ, умовами прийому в учбові заклади, станом ринку праці, послугами служби зайнятості тощо.

### **3.10.2 Пошук вакансій**

Працевлаштування громадян залежить, в першу чергу, від наявності вільних робочих місць та вакантних посад. Тому пошук вакансій здійснюється постійно Київською СЗ. Для цього з підприємствами налагоджено прямиий зв'язок для уточнення відомостей про вільні робочі місця, з представниками кадрових служб проводяться зустрічі, семінари з питань роз'яснення та дотримання вимог законодавства про зайнятість, впроваджено в практику систематичне проведення перевірок підприємств міста з метою виявлення додаткових вакансій та розширення міського банку даних. До підприємств, які уникають надавати повну інформацію про вільні робочі місця, вживаються відповідні санкції. Завдяки комплексу заходів, що проводяться, щомісячний банк даних вільних робочих місць та вакантних посад може збільшуватися, наприклад, з 2,5 тисяч одиниць до 3,5 тисяч одиниць. Робота, що проводиться СЗ, дає можливість стверджувати, що кожна молода людина, яка професійно визначилась, дійсно бажає працювати має можливість гарантовано отримати роботу.

### **3.10.3 Працевлаштування молоді**

Закон України "Про зайнятість населення" забезпечує соціально незахищеним верствам населення, зокрема молоді, гарантоване працевлаштування. Однією з найбільш вразливих категорій, яка потребує посиленої уваги та захисту на ринку праці, є молодь, особливо та її частина, яка не досягла повноліття та не має професії. Враховуючи це, Київською СЗ у 1999 році збільшено відсоток працевлаштування молоді із відповідним бронюванням для неї робочих місць за робітничими

професіями, у тому числі для неповнолітніх. Для підвищення рівня використання броні робочих місць для молоді сформовано банк заброньованих робочих місць в розрізі професій, який коригується щомісячно. Бронювання робочих місць за професіями дає можливість здійснювати адресне професійне навчання молодих людей для їх подальшого гарантованого працевлаштування.

Громадяни, які шукають роботу вперше і не мають професії, направляються службою зайнятості на професійне навчання за 32 спеціальностями (стенографістка, секретар, діловод, кухар, продавець продовольчих товарів 3, 2, 1 категорії, офіціант, кондитер, перукар, кравець, столяр, маляр будівельний, оператор персонального комп'ютера, електрозварювальник ручної зварки, слюсар по ремонту автомобіля, та інші). Систематично аналізується використання заброньованих робочих місць за категоріями громадян, при необхідності проводиться коригування броні відповідно до змін, що відбуваються на ринку праці та економічного стану підприємств. Встановлено жорсткий контроль за дотриманням підприємствами вимог законодавства про зайнятість. До підприємств за відмови в прийомі на роботу молоді на заброньовані робочі місця застосовуються штрафні санкції.

Як зазначалося вище, вирішення проблем організації зайнятості молоді знаходиться в сфері постійної уваги СЗ. Для підвищення рівня працевлаштування її робота спрямовується на посилення зв'язків з місцевими органами державної виконавчої влади, профспілковими, молодіжними та громадськими організаціями. Для цього впроваджено в практику розгляд та обговорення найбільш суттєвих питань зайнятості на апаратних нарадах, спільних засіданнях та семінарах.

#### **3.10.4 Організація масових заходів**

Серед багатьох форм роботи СЗ є, зокрема, організації масових заходів, спрямованих на попередження масового безробіття та надання незайнятому населенню можливостей працевлаштування без звернення безпосередньо до СЗ. В даному випадку особливе місце займають ярмарки вакансій. У Києві практика їх проведення започаткована з 1990 року. Досвід організації таких заходів свідчить, що це активна і зручна форма роботи, завдання якої - соціальний захист, надання конкретної оперативної

допомоги тим, хто її потребує не лише в працевлаштуванні, але й у виборі майбутньої професії, навчанні з урахуванням необхідності обраної спеціальності в умовах ринку; отримання консультацій з питань законодавства про зайнятість, трудового законодавства, оплати праці, юридичних та інших. Для цього запрошуються на ярмарки не тільки представники підприємств, установ і організації, але й учбових закладів (ВУЗів, ПТУ, учбово-курсівих комбінатів), профспілкових, громадських, молодіжних організацій. Для широкого ознайомлення населення на ярмарках подано весь комплекс послуг СЗ. Ще одним важливим завданням ярмарків є викликати зацікавлення роботодавців можливістю підбору необхідних їм спеціалістів, сприяння прямому контакту тих, хто пропонує роботу і тих, хто її шукає, в процесі чого відбувається коригування інтересів обох сторін і їх одночасне ознайомлення з існуючим ринком праці.

Для удосконалення підготовки та організації ярмарків щорічно розробляється графік проведення таких заходів з визначенням районів-організаторів і категорій населення. При цьому складаються відповідні плани, проводиться інформаційно-рекламна робота із залученням преси, радіо, телебачення, розповсюджуються запрошення в учбових закладах, на підприємствах міста, а також серед випускників загальноосвітніх шкіл, безробітних, вивільнюваних працівників. Також опрацьовуються анкети для різних категорій відвідувачів з їх подальшим використанням в практичній роботі, використовується розроблене відповідне програмне забезпечення та надаються можливості самостійного або за допомогою оператора підбору місця роботи з використанням комп'ютерної техніки. Для цього завдання готується цільова матеріальна база (комп'ютери, меблі, стенди).

Протягом останніх років зазнали змін напрямки і форми організації інших масових заходів. Перші ярмарки проводились за галузевим принципом (комплектування кадрами підприємств легкої промисловості, будівництва та інших). При зміні економічної ситуації більш доцільним стало проведення цільових та спеціалізованих ярмарків (міських, міжрайонних, районних) для різних категорій населення (молоді, випускників учбових закладів, спеціалістів, вивільнюваних працівників з підприємств міста). У 1995 році СЗ вперше проведено молодіжний інтелектуальний ярмарок вакансій, в якому брали участь комерційні,

спільні та акціонерні підприємства. Більшість відвідувачів склали випускники та студенти ВУЗів, які мали можливість вибрати місце роботи за набутим фахом, заповнити анкету для участі в конкурсному відборі для подальшого працевлаштування, у тому числі із оплатою навчання за рахунок зацікавлених організацій. Також кийською СЗ спільно з Московською райдержадміністрацією проведено інформаційний ярмарок "Освіта-99" для випускників загальноосвітніх шкіл, який відвідало 3,2 тисячі чоловік молоді. Після даного заходу відбувся День професійної орієнтації молоді Мінського району, який відвідало майже 1,2 тисячі старшокласників. Ведеться пошук нових форм роботи в цьому напрямку. СЗ взяла участь в першому міжнародному ярмарку вакансій "Кар'єра-ЕКСПО-99", який відвідало близько 3,3 тис. чол. молоді.

При організації ярмарків для спеціалістів та вивільнюваних керівників особлива увага приділяється підбору і залученню підприємств міста, які можуть запропонувати відповідні вакансії фахівцям; за результатами анкетування відвідувачів таких ярмарків створено автоматизований банк даних спеціалістів, який постійно коригується і використовується в практичній роботі працівниками СЗ і представниками кадрових служб підприємств для підбору фахівців (на даний час цей банк даних складається з 315 анкет). З 1997 року впроваджено в практику проведення "круглих столів" після завершення ярмарків за участю працівників підприємств, учбових закладів, спеціалістів служби зайнятості з обговоренню результатів проведення таких масових заходів та їх удосконалення, проблем зайнятості населення та шляхів їх вирішення.

В сучасних умовах набуває актуальності і все більшого поширення проведення виїзних консультаційних семінарів, інформаційно-консультаційних зустрічей представників СЗ і працівників підприємств, які здійснюють значне скорочення штатів (міні-ярмарки). Практика підтвердила необхідність цих заходів. Не всі вивільнювані працівники знають свої права і добре орієнтуються на ринку праці. Їх ознайомлюють із законодавством про зайнятість, порядком і термінами реєстрації в районних центрах, пропонують наявні вакансії. Кількість ярмарків вакансій, проведених СЗ, щорічно збільшується, аналізуються результати їх проведення, враховуються пропозиції і побажання учасників ярмарків та відвідувачів, розробляються заходи із удосконалення організаційної роботи.

Згідно з діючим планом-графіком київською СЗ було проведено 137 масових заходів (районних та міжрайонних ярмарків вакансій, Днів відкритих дверей, Днів інформації та профорієнтації, інформативно-консультативних зустрічей), в яких взяли участь майже 700 підприємств та учбових закладів, інформаційні послуги отримали 22,5 тис.чол., в т.ч. більше 13,5 тис. чол. молоді. Враховуючи багаторічний досвід проведення таких заходів, вони завжди проходять на високому організаційному рівні.

### 3.10.5 Вирішення труднощів соціально-психологічного плану

Досить велика частина безробітних, які звертаються до СЗ, мають труднощі соціально-психологічного плану. Втрата роботи і невизначеність соціально-психологічного положення сприймається багатьма відвідувачами як втрата життєвої перспективи і часто є тими психотравмуючими факторами, які провокують виникнення у них стану психологічного і емоційного дискомфорту, почуття підвищеної тривоги. Крім того, у таких безробітних погіршується здатність адаптуватися до нових, складних для них життєвих умов. При цьому на теперішній час майже кожному третьому безробітному без допомоги кваліфікованого психолога-профконсультанта, спеціаліста з профорієнтації важко не тільки самостійно знайти підходящу роботу, але й розібратися в тому, що відбувається на ринку праці. Про це свідчить досвід усіх розвинутих країн, де таку допомогу може отримати кожен, хто її потребує. Наприклад, в Канаді, де рівень безробіття 10,3% (1,3 млн. чол.) в службі зайнятості працює 800 профконсультантів, які завжди готові надати допомогу безробітним.

Враховуючи описану ситуацію, при зустрічах з безробітними активно застосовується така відносно нова форма роботи як соціально-психологічний тренінг. Аналіз показує, що такі тренінги більш ефективні, ніж семінари з безробітними, розраховані на пасивну поведінку учасників. В процесі тренінгу учасникам пропонуються прості і доступні способи зміни свого мислення і поведінки таким чином, щоб зробити їх більш ефективними, щоб досягти необхідних результатів в пошуку роботи, жити повніше. Соціально-психологічний тренінг дає змогу підвищити соціально-психологічну компетентність особистості безробітних; оптимізувати їх внутрішні ресурси, розвинути здібності адекватного і

найбільш повного пізнання себе, коригування індивідуально-психологічні особливості, зняти особистісні внутрішні конфлікти. Засобами вирішення задач тренінгу є рольові ігри, групові дискусії, психогімнастика. Спеціалісту, який веде такі тренінги, потрібно створити в бесіді емпатійну, довірливу обстановку, спробувати зрозуміти і прийняти ці переживання. При цьому не кожен спеціаліст може це зробити, особливо той, що тільки поступив на роботу до СЗ. Тому велика увага у СЗ приділяється психологічній підготовці спеціалістів, які ведуть прийом. З ними психологи проводять спеціальні заняття – як розпізнати людей з вираженим стресом і які дати поради, щоб їх подолати.

Необхідно також відмітити, що з кожним роком обсяг профорієнтаційних послуг та психологічної підтримки у СЗ суттєво збільшується. При цьому характерною особливістю орієнтації незайнятого населення у СЗ є поступове її перетворення в один із суттєвих напрямків активної політики зайнятості. Відбувається це за рахунок впровадження в практику роботи сучасних інтенсивних технологій, адресного надання послуг.

### **3.10.6 Впровадження комп'ютерних технологій**

3 серпня 1998 року у Київському міському центрі зайнятості, згідно з планом розвитку комп'ютерної інформаційно-довідкової системи, створена глобальна комп'ютерна мережа, яка об'єднує всі структурні підрозділи СЗ і на даний час експлуатується. Наступним в плані розвитку інформаційно-довідкової системи є етап трансформації діючого пакету прикладних програм в нову технологію обробки інформації на базі СУБД "INFORMIX". Система будується таким чином, що вся інформація, яка зберігається, коригується та обчислюється в кожному окремому центрі, буде знаходитися у головному офісі Київського міського центру зайнятості. Всі користувачі системи (районні центри зайнятості) у режимі реального часу вводитимуть необхідну їм в роботі інформацію. Такі функції як матеріальні виплати та статистична звітність обчислюватимуться централізовано.

Завдяки впровадженій новій інформаційно-довідковій системі введені нові вакансії в одному районному центрі зайнятості, стануть доступними для всіх користувачів системи миттєво, це стосується й

вилучення вакансій з бази даних. Такі відповідальні та кропіткі процедури як матеріальні виплати та статистична звітність будуть виконуватися централізовано та автоматично на установлену дату або за запитом. Тому частина персоналу районних центрів зайнятості, робота яких полягала у розрахунку матеріальних виплат та статистичної звітності, може бути орієнтована на прийом та надання інших послуг незайнятому населенню. З'явиться можливість отримувати та передавати в зацікавлені державні органи необхідну інформацію (Податкова служба, Пенсійний фонд, банки та інші) за рахунок того, що інформаційно-довідкова система легко інтегрується з системами, розробленими в інших відомствах. Достовірність та збереження інформації, яка накопичуватиметься та оброблятиметься у Київському міському центрі зайнятості, збільшиться в декілька разів порівняно зі старою інформаційно-довідковою системою. На даний час розробка інформаційно-довідкової системи знаходиться в стадії завершення.

Таким чином, СЗ постійно проводиться пошук нових форм і методів роботи, які дозволяють впроваджувати результативні заходи з реалізації політики зайнятості та тримати ситуацію на ринку праці під контролем.

### Контрольні питання

1. Назвіть основні напрямки діяльності ДСЗ.
2. На яких умовах ДСЗ взаємодіє з роботодавцями ?
3. Які послуги ДСЗ надає безробітним ?
4. Які масові заходи організовує ДСЗ?
5. Назвіть особливості працевлаштування іноземців.
6. Як ДСЗ здійснює працевлаштування молоді ?
7. Які нові форми роботи з населенням здійснюються ДСЗ ?
8. Яким чином ДСЗ вирішує труднощі психологічного характеру безробітних ?

## 4 РЕКОМЕНДАЦІ ТА ПОРАДИ ОСОБИ, ЯКА ШУКАЄ РОБОТУ

### 4.1 Загальні рекомендації

В умовах розвитку ринкової економіки в Україні й істотних змін, що відбуваються у суспільстві протягом останніх десятиріч, вибір місця роботи людиною набуває все більшої актуальності. Така актуальність зумовлена тим, що трудова діяльність особистості є основним способом її існування. Одночасно актуальність проблеми підсилюється певним зниженням рівня соціальної захищеності особистості і зростанням її активності у трудовій діяльності, зокрема при виборі самої діяльності та конкретного місця роботи. Враховуючи це, людина повинна дотримуватись певних рекомендацій для ефективного пошуку роботи. Дані рекомендації з одного боку можуть стосуватись певних психологічних аспектів особистості, а також безпосередньо самої діяльності при пошуку роботи.

Серед загальних рекомендацій щодо пошуку роботи, пов'язаних із станом ринку праці, можна визначити такі:

1. Людині доцільно усвідомити, що пошук роботи та працевлаштування – складна і серйозна праця, що вимагає від пошукача повної віддачі сил, володіння певними навичками і уміннями;

2. Успішний пошук роботи і працевлаштування, а далі і кар'єрне зростання неможливі без постійного навчання пошукача. Отже, доцільно здійснювати самонавчання, підвищувати свій професійний рівень, відвідувати курси підвищення кваліфікації тощо;

3. Пошукачу бажано володіти хоча б основами “комп'ютерної грамотності”. Це обумовлено тим, що на перше місце серед основних навичок і умінь, необхідних сучасній людині аж до пенсійного віку (а іноді і потім); сьогодні висувається уміння працювати на персональному комп'ютері (ПК), у тому числі і в Інтернеті;

4. Враховуючи складні і нестабільні умови на ринку праці пошукачу доцільно освоювати не одну, а кілька спеціальностей, одна з яких є основною, а інша (чи інші) – резервною (резервними).

Серед загальних рекомендацій, пов'язаних безпосередньо із пошуком роботи можна виділити такі:

1. Пошук основних джерел інформації, пов'язаної з пропозиціями із працевлаштування, можна здійснювати, наприклад у ДСЗ, рекретингуво-кадрових агентствах, оголошеннях в газетах, на біржах праці і ярмарках;

2. При терміновому пошуку хоч якої-небудь роботи можна спробувати обійти всі прилеглі торгові точки й організації;

3. У критичних ситуаціях швидко знайти корисну інформацію можна, користуючись міськими чи районними телефонними довідниками. Цей варіант працевлаштування, швидше за все, приведе до тих самих результатів, що і попередній;

4. У деяких містах доцільно скористатися інформаційно-довідковою телефонною службою із працевлаштування (за її наявності);

5. При пошуку проявляти активність та терплячість, оскільки невдачі можуть бути викликані тим, що людина не має досвіду пошуку роботи;

6. Пошук роботи вимагає не тільки професійних знань, а й дотримання загальних правил поведінки, вміння ефективно використовувати конкретні ситуації, що виникають на цьому етапі;

7. Людині необхідно враховувати, що наявність диплома ще не означає автоматичного одержання місця роботи. Конкуренція при влаштуванні на роботу досить висока й продовжує зростати, тому людині доцільно знати певні правила, які вже склалися на ринку праці.

Пошукачу потрібно оволодівати методиками:

- знаходження джерел, які містять інформацію про наявні вакансії;
- правильного складання резюме, листа до роботодавця та оголошень про пошук роботи;
- спілкування з роботодавцем, зокрема по телефону, заповнюванням анкет та оформлення інших документів при влаштуванні на роботу;
- справляти гарне враження під час співбесіди з роботодавцем;
- уникнення помилок при пошуку.

Необхідно також зазначити, що при пошуку роботи та працевлаштуванні процес отримання нової спеціальності особистістю може багаторазово повторюватись протягом усього її життя. У результаті цього проблема працевлаштування може спричинити безпосередньо не вибір роботи, а місця для навчання з метою опанування нової спеціальності. При цьому особливістю пошуку роботи є поділ методів, що використовуються при цьому на умовно "традиційні" а також ті, які пов'язані із широким використанням нових інформаційних технологій.

## 4.2 Основні поради пошукачу

Перелік основних порад пошукачу фактично доповнює зазначені вище загальні рекомендації. Дані поради здебільшого стосуються дій самої особистості, реалізації її потреб та можливостей. Отже, пошукачу доцільно:

1. Переглянути класифікатор професій, якщо попередньо зібраної інформації недостатньо для прийняття рішення про вибір професії;

2. Ознайомитися із офіційними даними управління статистики за місцем проживання (наприклад, на офіційному сайті) про потреби ринку праці. Також можна ознайомитися із аналітичними статтями у відповідних періодичних виданнях;

3. Вирішити, скільки грошей можна витратити на пошук прийнятної роботи і чи потрібно це робити (взагалі пошук роботи може бути пов'язаний із витратами);

4. Максимально точно визначитися із:

- сферою діяльності; при цьому бажано, щоб робота була цікавою;
- вакансію, яку бажано обіймати;
- назвою посади;
- набором вимог та ступінню відповідальності;
- очікуваним фінансовим доходом; якщо доход буде нижче встановленого пошукачем рівня, то робота швидко втратить зміст;
- очікуваними перспективами посади;
- типом і розміром компанії;
- районом міста, де хотілось би працювати;
- реальними своїми можливостями;

5. Продумати список людей, які б змогли посприяти у працевлаштуванні. Також необхідно вчасно повідомити їм своє прохання про допомогу та чітко сформулювати, що саме потрібно;

6. Визначити місце розташування офісу, маршрут транспорту, що веде до роботи, інтенсивність руху, час, який витрачається на дорогу;

7. Підготувати свою стратегію пошуку роботи, зокрема на основі описаного вище;

8. Скласти резюме на кожну посаду, за якою є бажання (можливість) працювати та домовитися про зустріч із роботодавцем;

9. Додатково розмістити резюме на відповідних сайтах;

10. Готуватися до відповідей на питання співбесіди, уникаючи зайвих запинок і пауз. Приготувати короткі і конкретні приклади, що свідчать про те, що у пошукача є необхідні для даної вакансії навички і якості;

11. При зручному випадку розповісти на співбесіді про свої знання, що стосуються діяльності фірми;

12. Роботу необхідно шукати інтенсивно, витрачаючи орієнтовно від п'яти і більше годин кожного дня;

13. Треба вчитися знімати нервову напругу і відпочивати. У разі виникнення проблем психологічного характеру звернутися до консультантів ДСЗ чи до лікаря.

Пошукачам, які довгий час за певних причин не працювали, доцільно дотримуватися додаткових рекомендацій:

- переглянути своє резюме з погляду нових запитів ринку праці;
- визначити додаткові вакансії;
- звернутися до професійної допомоги;
- підготуватися до відповіді, чому так довго не було роботи;
- знизити запити;
- погодитися на тимчасову чи роботу на неповний робочий день для відновлення кваліфікації.

При цьому перед даними пошукачами, відповідно до рекомендацій, може стояти питання відновлення чи підвищення кваліфікації. Таке працевлаштування більшість людей розглядає як тимчасове, головна мета якого перебороти декваліфікацію. При цьому робота має дійсно ліквідувати декваліфікацію, хоча оплата праці при цьому може бути низькою. Проробивши кілька місяців, доцільно знову починати пошук, але тепер уже без врахування тривалої паузи у своєму стажі, тому що вона вже "закрита" тимчасовим працевлаштуванням. Також можливо після відновлення кваліфікації говорити з роботодавцем про свою стратегію. При цьому його необхідно попередити, що домогшись певних результатів у роботі, ви або підете досить швидко, або залишитесь, але тільки в тому випадку, якщо буде запропонована зарплата, що відповідає відновленій кваліфікації. Перше працевлаштування після перерви найкраще не розглядати як повноцінне. Це фактично перехідний етап між перервою у роботі і повною зайнятістю.

Враховуючи описані вище поради, доцільно аналізувати конкретну ситуацію, що склалася у пошукача. Також необхідно розуміти, що при усіх своїх достоїнствах, людина може за якоюсь, наприклад, особистою причиною не сподобатися кадровому працівнику, що ускладнить шлях її працевлаштування.

#### 4.3 Поради людям, що виїжджають за кордон

При працевлаштуванні за кордоном людина повинна враховувати велику кількість додаткових факторів та обставин порівняно із вибором роботи на батьківщині. При цьому треба бути обережним, особливо через можливі шахрайства посередників, кадрових агенств тощо. На першому етапі пошукачу доцільно дотримуватись таких порад та рекомендацій:

1. Переконатися, що фірма, яка пропонує роботу, має ліцензію на працевлаштування українських громадян за кордоном, видану Міністерством праці та соціальної політики України;

2. Вимагати оформлення спеціальної робочої візи, тому що туристична та гостьова не дають права на роботу;

3. Підписання контракту з посередником про надання послуг у працевлаштуванні за кордоном є обов'язковою умовою працевлаштування. Контракт підписується у двох примірниках для кожної із сторін;

4. Перевірити, чи міститься у контракті повна інформація про умови роботи (термін дії контракту, тривалість робочого дня, робота у святкові та вихідні дні, оплата праці, умови проживання, медичне страхування, повне ім'я та адреса роботодавця, умови розірвання контракту), написана зрозумілою пошукачу мовою. При цьому у контракті не повинно бути фраз «та інші види робіт», «усі роботи на вимогу роботодавця» тощо;

5. Зареєструватися у посольстві України в державі, де є можливість працювати одразу після прибуття. Інформація про перебування пошукача допоможе дипломатичним представникам України захистити його інтереси в разі необхідності;

6. Згідно з чинним законодавством України заборонена оплата послуг посередника (у будь-якій формі) до фактичного працевлаштування громадянина в іноземного роботодавця.

На другому етапі безпосередньо перед поїздкою потрібно дотримуватись таких рекомендацій:

1. Нікому ні за яких обставин не довіряти власний паспорт. Документи, що засвідчують особу пошукача, завжди повинні знаходитись тільки у нього;

2. Залишити вдома, своїм друзям чи близьким детальну інформацію про перебування за кордоном з адресою та контактними телефонами, а також копію свого закордонного паспорту і контракту. Також доцільно залишити фото та адреси іноземних друзів, колег, роботодавців тощо;

3. Якщо пошукач планує взяти шлюб з іноземним громадянином (громадянкою), то необхідно скористатися порадами юриста чи фахівців посольств країни, в якій він планує жити, стосовно власних прав та прав майбутніх дітей, народжених за кордоном та в Україні. При цьому треба пам'ятати, що фіктивний шлюб – порушення закону. Це може стати причиною ув'язнення або депортації (видворення з країни);

4. З'ясувати номери телефонів українських посольств та консульських представництв у країні, до якої виїжджає пошукач, або у сусідній державі. Якщо людина опинилась у скрутній ситуації, залишилася без паспорта або їй хтось загрожує, то треба звертатися до представників посольств своєї країни;

5. У разі необхідності треба скористатися послугами неурядових організацій та служб, котрі активно працюють у зарубіжних країнах, надаючи допомогу особам, які опинились у скрутному становищі: Міжнародний правозахисний центр «La Strada Україна» (тел.: (044) 205-37-36, (044) 205-36-94), «Карітас Європа» (тел./факс: (044) 444-75-65, тел.: (044) 452-11-20) тощо;

5. Термін перебування на території іноземної держави зазначений у візі людини. Порушення візового режиму унеможливує наступний виїзд за кордон;

6. Бажано мати хоча б елементарні знання іноземної мови тої країни, де пошукач має працювати, це значно полегшить його перебування за кордоном.

#### 4.4 Вирішення окремих проблем, що виникають при пошуку роботи

##### 4.4.1 Типові помилки пошукачів

Найчастіше головною помилкою пошукачів є те, що вони не

продумують стратегію пошуку. При цьому хаотично розсилають резюме, використовують тільки одне джерело, наприклад, газету чи Інтернет. Це призводить до того, що вони істотно звужують коло пошуку, орієнтуються на одну ситуацію, у той час як має місце зовсім інша. Резюме потрібно направляти цілеспрямовано, тому що хаотично відправлені вони призводять до того, що люди не тільки позбавляють себе безлічі можливостей, але і створюють колосальний розкид варіантів пошуку, що значно знижує можливість знайти гарну посаду. Друга, не менш поширена помилка – нечітке формулювання цілей. Дуже часто зустрічаються пошукачі, що не можуть сказати, чим би вони хотіли займатися і чого б хотіли досягти. Таким людям украй складно одержати гарну посаду; це необхідно враховувати при розробці своєї власної стратегії пошуку. Також зустрічається помилка – завищення зарплатних і кар'єрних амбіцій. Іноді варто приборкати амбіції і зіставити їх з реальністю, наприклад у столиці держави свої, більш тверді вимоги, ніж у районних центрах. Якщо нова робота не сподобається, можна продовжити пошук.

Є помилкою і те, якщо резюме повністю присвячене минулим досягненням. У цьому випадку воно не дуже добре сприймається. При написанні резюме бажано рівномірно фокусуватися на минулих, теперішніх досягненнях та можливих майбутніх результатах. Резюме дозволяє скласти перше “заочне” враження про людину. І якщо воно невдало підготовлено, то існує велика імовірність його подальшого ігнорування; на цьому спроба одержати роботу в даній організації завершиться. До того ж, багато пошукачів, після відправлення свого резюме в ту чи іншу компанію, розраховують, що їм обов'язково подзвонять чи надішлють листа. Але насправді так відбувається вкрай рідко. Тільки найбільш солідні компанії можуть надіслати листа у якому буде, наприклад, повідомлено, що вони ознайомилися з даними та уже вибрали іншого претендента. Тому окрім посилання резюме доцільно самостійно телефонувати в кадрову службу і цікавитися ситуацією.

#### **4.4.2 Відсутність професіоналізму рекрутерів**

Іноді на практиці при пошуку роботи перед людиною може виникнути проблема відсутності професіоналізму у рекрутерів, тобто тих співробітників підприємства або певного кадрового агенства, відповідної

фірми, які займаються прийомом на роботу. Так, наприклад, якщо людина, розмовляючи з вами, постійно дивиться в монітор чи ристється у своїх паперах, не пропонує вам задати питання про компанію, не презентує її, а тільки обговорює вашу біографію – перед вами, можливо, непрофесіонал. Однак, можливо і таке, що у пошукача у процесі безпосередньо пошуку роботи можуть загострюватися певні проблеми соціально-психологічного характеру, що у кінцевому випадку виливається у неправильну оцінку ситуації. Окрім того, простіше обвинуватити в некомпетентності незнайому людину, ніж зізнатися у власній неспроможності працювати. У такому випадку, якщо влаштуватися на роботу неможливо, слід спробувати звернутися у дане підприємство через певний проміжок часу, шукати прямого зв'язку безпосередньо з роботодавцем тощо.

#### 4.4.3 Зниження ризику працевлаштування

При пошуку роботи, щоб знизити ризик подальшого невдалого працевлаштування на підприємстві, потрібно мати певну інформацію про нього. Також доцільно знати, що сталося з попередником, якщо потрібен новий співробітник. При цьому не бажано працювати у роботодавця, якщо про нього не має ніяких відомостей, а особливо тоді, коли він стверджує, що підприємство існує вже кілька років. У випадку одержання негативних відомостей пильність варто підсилити в кілька разів, точно так само, як у випадку одержання позитивних не варто забувати про обережність. Важливою також є інформація про те, чому компанії потрібні співробітники – чи розширення штату, чи реорганізація або просто звільнилася вакансія. Якщо роботодавець не може чітко відповісти на це питання, варто задуматися – можливо, йому зовсім не потрібні співробітники на постійній основі, а потрібні ті, хто безкоштовно відробить випробувальний термін, після чого «не підійде». Загалом, чим більше інформації про майбутнього роботодавця вдасться отримати, тим краще для пошукача. Бажано, щоб ця інформація виходила з різних джерел.

Для зниження ризику при працевлаштуванні також варто дотримуватися таких рекомендацій:

1. Обережно ставитися до послуг різного роду посередників. Немає ніяких гарантій, що їх участь прискорить чи поліпшить процедуру пошуку;

2. Обережно ставитися до оголошень типу: "Терміново! серйозна перспективна робота! стабільний заробіток ...";

3. Знати особливості укладання трудових договорів. При цьому дуже важливо перед оформленням на роботу укласти трудовий договір. Багато пошукачів можуть не знати, що навіть на час випробувального терміну підприємство зобов'язане укласти трудовий договір, де як мінімум повинний бути обговорений графік роботи, посадові обов'язки і зарплата. Інакше людина ризикує пропрацювати місяць (а то і більше) безкоштовно, чи виконувати замість, наприклад, секретарських обов'язків, ще й обов'язки прибиральниці, кур'єра і т.п.

#### 4.4.4 Шахрайства серед роботодавців

На теперішній час можна виділити проблему шахрайства серед роботодавців. Способів, якими вони ошуковують пошукача, існує дуже багато. Наприклад, один з найпоширеніших – вимога грошей. Так, майбутній роботодавець просить деяку суму грошей, що зобов'язується повернути з першою зарплатою або просто у знак прийому на роботу. Взагалі причини, через які просять гроші, можуть бути всілякими – від оформлення документів про працевлаштування до покриття транспортних витрат на доставку пошукача до місця роботи. Можливо також, що у такому випадку пошукач потрапив до піраміди мережевого маркетингу. При цьому роботодавець не має ніякого права просити гроші в обмін на надання роботи. В такій ситуації краще одразу шукати інше місце для працевлаштування. Також одним з найпоширеніших способів ошукування пошукачів – неоплачуваний випробувальний період. Наприклад, людину беруть на роботу з випробувальним терміном у два місяці. Вона при цьому не оформляє договору про працевлаштування, також не обговорює конкретних умов щодо самої роботи. Людина хоче все це зробити, але роботодавець або «зайнятий», або обіцяє усе оформити, тільки пізніше. Так проходять два місяці, після яких їй говорять, що вона не підходить. А на вимогу виплатити зарплату хоча б за відпрацьований час, роботодавець говорить: «Яку зарплату? Ви були на випробувальному терміні, він у нас не оплачується». Оскільки ніяких угод з підприємством не укладено, то, природно, у людини немає можливості одержати чесно зароблені гроші. У підсумку виходить, що вона кілька місяців зовсім безкоштовно

пропрацювала. Для уникнення такої ситуації на співбесіді потрібно обговорити всі деталі майбутньої роботи – від заробітної плати і строку випробувального терміну до обов'язків. Пошукач має чітко знати, що йому пропонують. І, якщо пропонують занадто багато, це привід насторожитися – можливо, це шахрайство. Також, якщо є можливість, доцільно проконсультуватися з приводу оформлення документів щодо працевлаштування у юриста.

Існують також випадки, коли пошукач вважає себе ошуканим, а насправді всі відповідні пункти занесені до трудового договору. При цьому пошукач сам підписував його, і мав попередньо прочитати та погодитися. У такій ситуації необхідно уважно вивчати свій трудовий договір, який збирається підписувати, а також інші документи. Ще одна пастка для пошукачів полягає у зменшенні розміру зарплати. Пообіцяти можуть все, що завгодно. Людина може повірити і, убезпечивши себе, підписати трудовий договір, у якому буде сказано, що зарплата буде високою. Потім весь місяць буде працювати, а у день зарплати отримає меншу суму. В даному випадку слід розуміти, що деякі компанії передбачають систему штрафів, з якою варто ознайомитися. Якщо робота не влаштовує, то необхідно тверезо оцінити, яка зарплата і умови будуть у подібних компаніях і при бажанні перейти працювати на нове місце.

Певні неприємності можуть очікувати і тих, хто хоче працювати за певним графіком чи кілька днів у тиждень. Таким людям можуть пропонувати спочатку пройти стажування чи випробувальний термін на загальних підставах у звичайному графіку, а після одержання посади закріпити гнучкий. Пошукачі погоджуються і якийсь час – від тижня до місяця – працюють на загальних засадах. А потім їм пропонують укласти трудовий договір, у якому ні слова не йдеться про гнучкий графік. І нові співробітники самі відмовляються – адже немає можливості, через яку вони шукали саме таку роботу. У підсумку праця залишається неоплаченою, до неї додається і витрачений час. У даному випадку можуть бути такі варіанти виходу із ситуації: наполягати на зміні трудового договору, що майже неможливо, або ж шукати нову вакансію.

Загалом, пошукачу не варто сподіватися на чесність усіх роботодавців. Усна домовленість перед законом не має сили, у той час як відповідна письмова – має. До того ж, серйозні роботодавці самі радять підписати договір і тим убезпечити насамперед себе. Перед тим як

підписувати яку-небудь угоду, необхідно ретельно вивчити її, щоб не мати в майбутньому неприємностей.

### Контрольні питання

1. Які ви можете назвати загальні рекомендації, яких потрібно дотримуватись пошукачу?
2. Назвіть основні поради пошукачу.
3. Яких додаткових рекомендацій потрібно дотримуватись людям, які тривалий час не працювали?
4. Назвіть рекомендації, яких потрібно дотримуватись людям, що шукають роботу за кордоном.
5. Що необхідно зробити пошукачу безпосередньо перед поїздкою за кордон?
6. Перерахуйте типові помилки, які роблять люди при пошуку роботи.
7. Які основні проблеми виникають при пошуку роботи?
8. Як можна знизити ризик працевлаштування?
9. Яку інформацію необхідно збирати про роботодавця перед працевлаштуванням?
10. Яких рекомендацій необхідно дотримуватись пошукачу для зниження ризику при працевлаштуванні?
11. Які шахрайства можуть здійснювати роботодавці?
12. Назвіть шляхи вирішення проблем, що виникають при пошуку роботи.

## 5 ПОЧАТКОВІ ЕТАПИ ПРОЦЕСУ ПОШУКУ РОБОТИ

### 5.1 Оцінювання власних бажань та професійних схильностей

Обираючи роботу люди можуть виходити із своїх власних бажань та при цьому не вміти правильно оцінити свої професійні схильності. Власні бажання особистості можуть не збігатися із її схильностями, можливостями, що ускладнить процес подальшого працевлаштування. Тому перед пошуком роботи людині доцільно їх оцінити. У загальному випадку це можна здійснювати шляхом:

- звернення до спеціалістів. Для цього необхідно проконсультуватися у районному, міському центрі зайнятості або у відомому кадровому агентстві;
- самостійного профорієнтаційного тестування. Для цього доцільно підготуватися, опрацювавши відповідну літературу, зокрема у бібліотеках;
- самоаналізу.

Розглянемо більш детально питання самоаналізу. Здійснюючи самоаналіз, пошукачу потрібно скласти список, у якому описати по пунктах все, що доводилося робити у житті. Необхідно вказати конкретні справи, а не посади, наприклад: відповідала на телефонні дзвінки, друкувала документи, відправляла факси, займалася діловодством, збирала і зберігала інформацію і т. д. У даному списку мають бути відображені також особисті досягнення, наприклад:

- здійснив капітальний ремонт приватного будинку;
- вмію шити, ремонтувати одяг;
- вмію продавати певний вид продуктів;
- вивчив ринок продуктів у певній області;
- вмію доглядати за дітьми, хворими, старими.

Додатково до списку можна занести особливі можливості, таланти. Імовірно, що повний список займе кілька сторінок. Наступним етапом самоаналізу є оцінювання. Відповідно до цього, біля кожного з записаних пунктів необхідно поставити дві оцінки за 10-бальною шкалою. Перша – характеризує, наскільки подобається чи не подобається даний вид діяльності людині. Друга – наскільки добре він реалізується на практиці. При цьому друга оцінка додатково характеризує не тільки схильності, але і

прояв здібностей. У результаті самоаналізу людина може виявити різницю між бажанням працювати на певній посаді, та можливістю, що не завжди збігається. Отже, особистість отримує картину своїх професійних можливостей.

Необхідно зазначити, що на професійні можливості пошукача в загальному випадку можуть впливати такі фактори:

- соціальний рівень;
- особливі здібності;
- фізичні дані – здоров'я, вік тощо;
- психофізіологічні властивості (наприклад, швидкість реакції);
- риси характеру;
- спеціальні знання;
- основні уміння і навички;
- додаткові уміння і навички.

Самоаналіз, як один із шляхів дослідження стану пошукача, зокрема перед пошуком роботи, доцільно здійснювати і для оцінювання його власного минулого досвіду. Отримані результати можуть суттєво вплинути на подальше працевлаштування. Здійснюючи такий самоаналіз, необхідно самостійно відповісти на ряд запитань:

1. Чого саме, з вашого погляду, ви зуміли досягти як професіонал?
2. Чого ви хотіли б досягти, але у вас не вийшло?
3. Що саме вам перешкодило? При відповіді на це питання бажано знайти зовнішні та внутрішні причини.
4. Які з ваших особистих і професійних якостей вам допомагають у роботі?
5. Які якості вам заважають?
6. Що вам подобалося у вашій останній трудовій діяльності?
7. Що не подобалося, чим би не хотілося більше займатися?
8. Що в умовах праці сприяло підвищенню вашої продуктивності?
9. Що з цих умов вас не влаштовувало?
10. Якщо ви були звільнені, то чому це відбулося. Відповіді, що стосуються емоцій і особистих взаємин, мають при цьому дуже низький пріоритет.

11. У яких ситуаціях, що можуть виникнути при пошуку роботи (розмова по телефону, задавання питань на співбесіді, відмови і т.д.), ви відчуваєте себе найбільш невпевнено?

Виходячи з відповідей на дані питання визначаються сильні та слабкі сторони особистості. Отже, перед новим працевлаштуванням треба знайти шляхи зменшення власних недоліків, а переваги потрібно демонструвати та в подальшому розвивати кращі сторони.

Картину професійних можливостей пошукача можна узагальнити з метою визначення основних напрямків, тобто визначення професії (професій), за якою йому доцільно працювати, отримувати додаткові навички та вміння, враховуючи існуючі і потрібні, виходячи із результатів попереднього аналізу. Для цього потрібно відповісти на ряд питань:

1. Яку спеціальність ви одержали під час навчання в школі, учбово-виробничому комбінаті?

2. На якій посаді ви працювали, коли навчалися в училищі, технікумі, інституті?

3. Яка професія зазначена у вас у дипломі?

4. Ким ви працювали одразу після закінчення навчання?

5. Де і який ви мали підробіток?

6. Які посади ви займали?

7. Яку займаєте зараз?

Біля відповідей на кожне з запитань ставляться дві оцінки за 10-бальною шкалою. Перша характеризує, наскільки подобається чи не подобається даний вид діяльності, професія, посада тощо. Друга – наскільки добре вона реалізується та потрібна на практиці. Потім узагальнюються навички та вміння, отримані при попередньому аналізі (оцінені за 10-бальною шкалою), який описано вище. Узагальнені таким чином навички, вміння ставляться у відповідність певній професії. Дана професія порівнюється із тою, що отримана при поточному самоаналізі і робиться кінцевий висновок про вибір професії, працевлаштування або підвищення кваліфікації тощо. Необхідно також враховувати, що на професійні можливості впливають:

- фізичні дані – здоров'я, вік, статура, різного роду психофізіологічні властивості (наприклад швидкість реакції);
- риси характеру;
- спеціальні знання;

- спеціальні уміння і навички;
- додаткові уміння і навички.

Кожна професія передбачає наявність у пошукача тих чи інших якостей, а здебільшого – певного їх комплексу. Важко, наприклад, бути бухгалтером, не маючи, безперечно, спеціальних знань, а також терпіння, посидючості, уважності і педантичності, або, наприклад, дизайнером, не маючи відповідних здібностей. Іноді буває, що людям може подобатися професія кіноактора, слідчого або космонавта, про яку вони мають часткову інформацію, отриману, наприклад, за допомогою телебачення. Але на практиці пошукач не уявляє, з чого складається їхня робота в дійсності, чи є на неї попит на ринку праці, які особливості працевлаштування за бажаною спеціальністю. Отже, перш ніж обирати ту чи іншу професію, необхідно знати відповіді на перераховані питання. Прийнятною роботою є та, для якої збігаються бажання, схильності, можливості та яка задовольняє потреби.

Необхідно зазначити, що практично на всіх етапах пошуку роботи певне місце займає самостійний аналіз, зокрема при дослідженні ситуації на ринку праці, становища на співбесіді тощо. При здійсненні такого аналізу список відповідних питань може бути розширений безпосередньо пошукачем. Отже, перш ніж приступити до пошуку роботи, людині необхідно чітко зрозуміти для себе, що вона бажає одержати від роботи: самореалізації, просування по службових сходах, працювати у гарному колективі, мати стабільну зарплату тощо. Вирішення даного питання є дуже важливим, тому що люди проводять на роботі досить велику частину свого життя і те, з якою метою пошукач працевлаштовується, в якій атмосфері й умовах працює, які має відносини з керівництвом, впливає на настрій, результати роботи його та колег. При цьому така “атмосфера” у свою чергу може переноситися у дім, де є діти, дружина (чоловік), що також приходять додому втомлені та хочуть відпочити.

## **5.2 Розвиток та аналіз здібностей, вмінь, навичок. Кінцеве оцінювання рівня кваліфікації пошукачем**

Першим кроком після аналізу картини власних професійних можливостей, пошукач може прийняти рішення щодо аналізу та розвитку своїх здібностей, отримання додаткових навичок, вмінь або, наприклад,

безпосередньо працевлаштування. При цьому рівень заробітної плати, посада тощо може напряму залежати від рівня кваліфікації. Отже, перед пошукачем постає питання оцінювання рівня власної кваліфікації. Щодо окремих здібностей людини, то розрізняють навчальні і творчі. Навчальні – пов'язані із засвоєнням вже відомих способів виконання діяльності, набуттям знань, умінь і навичок. Творчі – зі створенням нового, оригінального продукту, знаходженням нових засобів виконання діяльності. З цієї точки зору розрізняють, наприклад, здібності до засвоєння, вивчення математики і творчі математичні здібності. Розрізняють також загальні розумові здібності та спеціальні. Загальні – це здібності, які необхідні для виконання не якої-небудь однієї, а багатьох видів діяльності. Вони відповідають вимогам, які висуває не одна, а ціла низка споріднених діяльностей. До загальних здібностей відносять, наприклад, такі можливості людини як розумова активність, критичність, систематичність, швидкість розумової орієнтації, високий рівень аналітико-синтетичної діяльності, зосереджена увага. Спеціальні – це здібності, які необхідні для успішного виконання якої-небудь однієї певної діяльності – музичної, художньо-образотворчої, математичної, літературної, конструкторсько-технічної і т. ін. Ці здібності також являють собою єдність окремих складових здібностей.

Розглянемо більш детально питання здібностей, пов'язаних із виконанням певного виду діяльності. Вони розглядаються як здібності до значних успіхів в оволодінні певною діяльністю, так і до високих показників праці. При інших рівних умовах (рівень підготовки, знання, навички, вміння, витрачений час, розумові і фізичні зусилля) під час навчання (роботи, підвищення кваліфікації тощо) здібна людина отримує максимальні результати, більше навичок та умінь порівняно з менш здібними. Її високі досягнення є результатом відповідності комплексу нервово-психічних властивостей вимогам діяльності. Будь-яка діяльність складна і багатогранна. Вона висуває різні вимоги до психічних і фізичних сил людини. Якщо наявна система здібностей особистості відповідає цим вимогам, то людина здатна успішно і на високому рівні здійснювати діяльність, отримувати та засвоювати навички, вміння. Якщо такої відповідності немає, у індивіда виявляється нездатність до даного виду діяльності. При цьому окремі здібності пошукача ще не гарантують успішного виконання ним складної роботи. Так, наприклад, розвиток у

людини тонкого сприйняття форми і кольору ще не гарантує те, що вона може стати художником, а наявність відмінного музичного слуху – музикантом.

Для успішного оволодіння будь-якою діяльністю, отримання відповідних вмінь та навичок необхідне певне поєднання окремих здібностей, що утворюють єдність, якісно своєрідне ціле або, як іноді висловлюються, ансамбль здібностей. В даній системі здібностей окремі компоненти зазвичай об'єднуються навколо певного, "стрижневого утворення", свого роду центральної здібності. Її розвиток, а також залежних від неї компонентів у подальшому може визначити професію та стан людини. Відповідно до цього людині потрібно розвивати навички та вміння, які будуть найбільш ефективно закріплюватися. Отже, здатність отримати певну професію або працевлаштуватися не в повній мірі пов'язана, зокрема, з вирішенням питання розвитку однієї якої-небудь властивості пошукача (гострого відчуття пропорції, музичного слуху тощо). Така здатність являє собою синтез властивостей людської особистості, її вмінь та навичок, які потрібно розвивати у комплексі.

Розглянемо на прикладі, які необхідні здібності та які вимоги висуваються для певних категорій професій. Так характерною рисою для соціально-професійної групи державних службовців є надзвичайно тривалий, довготерміновий процес професіоналізації та професійного зростання. Це висуває особливі вимоги до базової професійної підготовки кадрового резерву державних службовців (особливо на формування високого загальнонаукового потенціалу, розвиток особистих здібностей, вміння самостійно працювати з інформацією, постійно поповнювати та оновлювати свої знання), до ціннісних орієнтацій (готовність до постійної конкурентної боротьби за більш високий статус та посаду) і до механізму мотивації (особлива роль так званих "відстрочених" стимулів, пов'язаних з перспективами службового просування). Також даній соціально-професійній групі потрібно постійно розвивати такі якості:

- інтелектуальні (компетентність, аналітичність мислення);
- силу нервової системи (сила і лабільність нервових процесів в розумово-мовній діяльності, працездатність, стійкість до стресів, емоційна стійкість, комунікативність);
- особистісні (активність, ділова спрямованість, мотивація, вміння приймати правильні рішення).

Для різних категорій менеджерів особливо важливим є наявність у них якостей та здібностей, притаманних, зокрема, людині-лідеру. При цьому серед особистих якостей можна виділити такі:

### **1. Комунікативні:**

- товариськість;
- вміння володіти собою;
- уважність до інших;
- повага до інших;

### **2. Ділові:**

- компетентність;
- ініціативність;
- організованість;
- організаторська проникливість;
- вміння брати відповідальність на себе;

### **3. Пов'язані із характером:**

- кмітливість;
- наполегливість;
- працездатність;
- спостережливість;
- самостійність.

Лідер також повинен мати:

- чіткі особисті задачі;
- вміння впливати на оточуючих;
- вміння вирішувати проблеми;
- знання щодо особливостей організаторської діяльності;
- організаторські здібності;
- вміння працювати з групою;
- навички здійснення творчого підходу до організації людей;
- спроможність управляти собою.

Після етапу аналізу здібностей пошукачу доцільно перейти до оцінювання рівня своєї кваліфікації. Дане оцінювання можна здійснювати на основі методик самоаналізу, описаних вище. При цьому відповідно до обраної професії (професій), зокрема за допомогою попередньо розглянутих етапів, пошукачу доцільно скласти розширений перелік вимог до неї (який, імовірно, буде відрізнятися від набутих на теперішній час

навичок та вмінь). Після цього біля кожної вимоги за 10-бальною шкалою необхідно вказати свої власні можливості. Підсумовуючи бали та визначаючи їх відсоток від максимальної кількості, отримуються у загальному випадку умовно три рівні кваліфікації: низький, середній, високий. На основі даного аналізу можливо здійснювати подальший пошук роботи.

Наведемо приклади фрагментів тексту декількох об'яв, у яких вимагається наявність у пошукача певних якостей, вмінь та навичок:

1. “Терміново у прес-службу центральному органу виконавчої влади на постійну роботу потрібен спеціаліст по взаємодії із засобами масової інформації та громадськістю. Вимоги до кандидатів – особисті якості: вміння працювати у колективі, мати бажання працювати, бути ініціативним, креативно мислячим, порядним та відповідальним”;

2. “Компанія запрошує на роботу до свого львівського офісу. До кандидатів висуваються такі вимоги. Вміння та навички: вміння аналітично мислити, креативність, вміння вести переговори, навички водіння. Особисті якості: високий рівень організованості, вміння працювати самостійно, направленість на підвищення кваліфікації і розвиток”.

### 5.3 Дослідження потреб ринку праці

Після того, як пошукач чітко визначився, на які робочі місця він може потенційно претендувати, необхідно переходити до етапу вивчення потреб сучасного ринку праці у подібних фахівцях. При цьому, приступаючи до пошуку роботи, людина в умовах ринкової економіки виступає на ринку праці як продавець своєї робочої сили, а точніше – самого себе як працівника. Ринок праці складається з попиту, що формують покупці-роботодавці та рекрутери і пропозиції продавців. Отже, потрібно познайомитися як з попитом – наявністю вакансій і вимог до них, так і з пропозицією – кількістю прямих конкурентів або інших продавців, рівнем їхньої професійної підготовки, зарплати, на яку вони претендують.

Джерелами, що використовуються для отримання потрібної інформації про ринок, можуть бути:

1. Зведені дані обласного управління статистики, дані міської ради. З ними можна ознайомитися, зокрема на відповідних сайтах;

2. Відомості, отримані від знайомих і родичів;
3. Інформація про вакансії центрів зайнятості. З ними також можна ознайомитися на відповідних сайтах або дізнатися про це безпосередньо відвідавши дані центри;
4. Різного роду заходи із працевлаштування: ярмарки вакансій, дні кар'єри тощо;
5. Спеціалізовані газети і журнали з проблем працевлаштування. Ці видання умовно можна поділити на ті, що:
  - публікують розширені дані із працевлаштування; у них можна знайти не тільки велику кількість вакансій, але й іншу, не менш потрібну інформацію (адреси і телефони кадрових агентств, інформацію про курси і вузи, поради фахівців, статті з проблем працевлаштування тощо);
  - орієнтовані на працевлаштування персоналу молодшої і середньої ланки, з робочих спеціальностей;
  - публікують вакансії для високооплачуваних фахівців;
6. Бізнес-видання;
7. Районні газети. Вони можуть виявитися корисними для тих людей, хто шукає роботу ближче до дому;
8. Газети і журнали розважального чи рекламного характеру. Більшість опублікованих там вакансій відноситься до сфери мережевого маркетингу, іноді можуть трапитися потрібні вакансії;
9. Спеціалізовані сайти, присвячені проблемам пошуку роботи;
10. Власні сайти фірм, підприємств організацій;
11. Радіо- і телепередачі з даної тематики;
12. Інші джерела. Наприклад, оголошення в транспорті, на дверях підприємств і організацій. Оголошення на стовпах і заборах (у більшості випадків це може бути мережевий маркетинг), при цьому суми, зазначені в оголошеннях, як правило, значно завищені.

Збираючи інформацію із всіх цих джерел необхідно визначати як попит ринку (вакансії, вимоги, рівень зарплати), так і пропозицію (оголошення про пошук роботи і досягнення інших пошукачів). Для такого аналізу ринку праці, подібно до описаного вище самоаналізу, людині доцільно відповісти на ряд питань.

1. Чи часто зустрічаються вакансії, що вас цікавлять? При цьому якщо вакансій занадто мало, то може бути доцільним шукати інші

варіанти.

2. Чи цілком ви відповідаєте запропонованим вимогам?

3. Чи влаштовує вас запропонований рівень зарплати? В даному випадку треба чітко прорахувати, чи вистачить отриманих грошей для утримання родини, на транспортні витрати тощо.

4. Чи багато людей серед тих, хто шукає роботу з тієї ж спеціальності? Якщо так, то які ваші реальні шанси?

5. Які ваші переваги та недоліки? Чого вам не вистачає: досвіду роботи, професіоналізму, спеціальних знань?

Вивчивши спектр існуючих вакансій і їхні особливості, людині буде легше визначитися, яку саме роботу треба шукати. А тим пошукачам, хто цікавиться вже конкретною спеціальністю (скажімо, програміста чи перекладача італійської мови) або певною областю (викладанням у приватних школах, кондитерським виробництвом, продажем годинників, послугами із підбору персоналу), вивчення ринку праці окрім вирішення частини основних поставлених задач, може дати ще безліч корисної "інформації до роздумів" про ситуацію в даній галузі на сьогоднішній день, специфічних аспектах і тенденціях розвитку тощо. Так, за даними Головного управління статистики у Вінницькій області, потреба у працівниках була такою (табл. 3); тут представлені тільки окремі галузі.

Таблиця 3 – Динаміка потреб ринку праці

Рік	Всього працевлаштовано	Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	Промисловість	з неї			Будівництво	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку
				добування промисловість	переробна промисловість	Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води		
2002	37727	7578	13436	332	12271	833	1401	5243
2003	39514	7861	14318	449	12948	921	1454	6827
2004	41468	11376	12437	333	11377	727	1339	6569
2005	44121	12902	12969	222	12122	625	1242	7251
2006	46291	14559	13231	317	12248	666	1377	7723

В загальному випадку дослідження ринку праці здійснюється пошукачем фактично постійно на всіх етапах пошуку роботи. Це також відноситься до телефонних переговорів з роботодавцями, зустрічей з представниками кадрових агентств (як менеджерів по підборі персоналу, так і консультантів із проблем працевлаштування), співбесід в організаціях де є вакансії. Під час роботи за певною спеціальністю людина також може здійснювати поточне спостереження за ринком праці.

#### 5.4 Підвищення кваліфікації, отримання нової спеціальності

Після дослідження потреб ринку праці пошукач може виявити, що його спеціальність на даний час не затребувана. У такій ситуації, а також наприклад тоді, коли рівень освіти людини є недостатнім для виконання певної роботи, їй необхідно отримати нову спеціальність або підвищити кваліфікацію. Для цього пошукачу потрібно:

- одержати направлення на навчання в ДСЗ з частковою або повною оплатою навчання державою;
- пройти навчання на тих курсах, куди приймаються особи, що мають певні пільги, наприклад, звільнені в запас військовослужбовці;
- за можливості вибрати навчальний курс для одержання перспективної спеціальності, оплативши повну вартість навчання.

Остаточне рішення про навчання на певних курсах (або у технікумі, інституті тощо), зокрема при повній оплаті його вартості, пошукач має прийняти після зустрічі і бесіди з представником закладу освіти. При цьому пошукачу бажано:

1. Ознайомитися з ліцензією на право здійснення навчальним закладом освітньої діяльності, особливо коли інститут приватний. Якщо мова йде про видачу дипломів, то треба знати, чи є вони дипломами державного зразка;

2. Поцікавитися, які викладачі ведуть заняття з основних дисциплін. Якщо пошукач, наприклад, буде ходити на курси з підвищення кваліфікації фахівців, то, як правило, більшість викладачів запрошуються на ці курси з інших навчальних закладів чи організацій.

3. Довідатися, які навчальні посібники рекомендуються для самостійної роботи, який роздатковий матеріал видається на заняттях, який стан матеріальної бази закладу.

## 5.5 Пошук "своєї" роботи

Техніка пошуку "своєї" роботи, окрім перелічених вище рекомендацій, порад тощо передбачає насамперед її планування, у тому числі визначення передбачуваного терміну пошуку. Дане питання є дуже важливим, тому що ретельно все розпланувавши (враховуючи і зазначений термін) можна уникнути в деяких випадках значних проблем чи, принаймні, полегшити їхнє вирішення. Найчастіше термін пошуку роботи може тривати не один тиждень, навіть місяць, а іноді буває так, що і цілий рік; це залежить від зовнішніх та внутрішніх факторів (які визначаються при самоаналізі).

На даному етапі пошукачу потрібно проаналізувати свій стан, відповівши, зокрема на ряд питань. Якщо людина ще працює, то питання будуть такими:

1. Скільки часу ви реально зможете протриматися на роботі?
2. Скільки часу може проіснувати фірма, інститут, підприємство, де ви працюєте? Чи не відбудеться ліквідація, реорганізація, руйнування і закриття найближчим часом?
3. Чи намічається скорочення штатів і які при цьому ваші шанси залишитися працювати?
4. Чи добре ви приховуєте своє невдоволення?
5. Чи не назріває конфлікт на роботі?
6. Чи може трапитися так, що найближчим часом вас звільнять?

Якщо людина вже звільнилася, то питання будуть такими:

1. Скільки часу ви зможете матеріально протриматися після того, як ваша родина позбавилася одного з основних джерел доходу -- вашої зарплати? При цьому враховуються такі фактори, як:

- заощадження;
- зарплата чоловіка чи дружини;
- допомога батьків, дорослих дітей, інших родичів.

В даному випадку допомога може бути не тільки у вигляді грошей, а, наприклад, у вигляді:

- продуктів;
- посібника із безробіття;
- можливість додаткових доходів, підробіток;

2. Чи згодні ви влаштуватися на будь-яку роботу, що є на теперішній час? Відповідь на дане питання характеризує те, наскільки людина зневірена у своїх силах.

Самостійний пошук роботи вимагає від пошукача витрачання не тільки часу, але і різних сум грошей. Певне матеріально-технічне забезпечення дуже бажано мати пошукачу, зокрема:

1. Канцелярське приладдя, наприклад:

- ручку,
- блокноти, зошити для записів;
- органайзери;

2. У випадках складання та розсилання резюме може знадобитися оргтехніка. Нею можна скористатися, наприклад, у інтернет-салонах.

Пошукачу необхідно також слідкувати і за своїм зовнішнім виглядом. Він може у деяких випадках надати додаткові переваги при працевлаштуванні.

На основі наведених вище методик, порад та рекомендацій пошук "своєї" роботи здійснюється таким чином:

1. Необхідно визначити стратегію, план, за якими потрібно діяти;

2. Підготувати резюме, інші необхідні документи;

3. Завести щоденник пошуку роботи. Він може бути як паперовим, так і у вигляді комп'ютерного файлу. Бажано вести записи, як про кожну організацію, до якої планується звернення, так і безпосередньо про ті, до яких воно вже відбулося. Щоденник має містити таку інформацію:

- назву організації;
- сферу діяльності;
- вакансії, що пропонуються;
- вимоги до претендентів;
- рівень зарплати;
- джерело інформації;
- адресу організації;
- контактні дані (телефон, факс, електронна адреса) і той спосіб, яким пошукач повідомив інформацію про себе;
- імена і посади людей, з якими спілкувався пошукач;
- враження про співбесіду;
- результати: пропозиція роботи, відмова (з якої причини),
- інші дані.

Додатково у даний список можна включити інформацію і про службу зайнятості, кадрові агентства, поради родичів тощо або створити окремі списки (файли). Щоденник пошуку роботи варто не тільки вести, але і зберігати певний час.

4. Здійснювати поточне ведення справ. Для цього потрібно заздалегідь продумувати розпорядок дня і графік роботи на тиждень. Також можна завести додатковий щоденник, де будуть відзначатися всі плановані справи, наприклад, коли купити певну газету, кому подзвонити, куди поїхати.

5. Контролювати витрати, пов'язані із пошуком роботи.

### Контрольні питання

1. Які методи застосовуються для оцінювання бажань та професійних схильностей пошукача?
2. Охарактеризуйте зазначені методи.
3. Як потрібно аналізувати та розвивати здібності, вміння, навички?
4. Яким чином і з якою метою здійснюється дослідження потреб ринку праці?
5. Коли і яким чином пошукачу потрібно підвищувати кваліфікацію?
6. Як здійснювати пошук прийнятної роботи?

## 6 АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ ВАКАНСІЙ

### 6.1 Поняття джерела вакансій. Пошук вакансій

Джерелом вакансій є будь-яка особа чи організація, яка може запропонувати пошукачу роботу. На теперішній час існує відносно велика кількість вказаних джерел (до яких входять і ті, які перелічні у пункті 2.3 щодо дослідження потреб ринку праці), використовуючи які людина може шукати потрібну вакансію. Проаналізуємо деякі з них.

1. Центри зайнятості. Вони, як правило, забезпечені відомостями про вакансії і в інших місцевостях (окрім тієї, де проживає пошукач), також надають додаткові послуги, що сприяють працевлаштуванню.

2. Публікації у засобах масової інформації. Аналіз даних публікацій дає можливість людині зробити пробні телефонні дзвінки, надіслати листи або резюме до роботодавців. Особливу увагу доцільно приділяти публікаціям про:

- нові підприємства, які відкриваються у місцевості, де проживає пошукач;
- підприємства, які підписали нові контракти і мають потребу у додатковому штаті робітників;
- підприємства, які мають розширюватися та відкривати дочірні підприємства тощо.

Доцільно звертати увагу не тільки на рекламу великих підприємств, але і на малі та приватні. Вони потребують робочий персонал так само, як і великі.

3. Кадрові агентства. Щоб досягти найкращих результатів, використовуючи дане джерело, пошукачу доцільно зареєструватися в декількох агентствах. Умовно агентства поділяються на групи, які:

- надають безкоштовні послуги пошукачам; вони працюють за заявками фірм і організацій, як державних, так і приватних, підбирають спеціалістів, отримуючи винагороду від роботодавців, тому, зокрема, заповнення анкети для пошукача буде безкоштовним; працюють в цих агентствах, насамперед, з висококваліфікованими спеціалістами та робітниками;
- надають платні послуги пошукачам; дані агентства працюють зі всіма бажаними, незалежно від віку та освіти, вони не тільки безпосередньо

працюють з роботодавцями, але й здійснюють пошук робочого місця, яке задовольняє вимоги людини, що звертається;

- надають комплекс психологічних, аналітичних та консультаційних послуг.

Недоліком використання агентств є те, що вони можуть взагалі не надавати гарантій щодо термінів пошуку роботи та працевлаштування.

3. Особисті контакти. Використовуюче це джерело можна:

- отримати корисну інформацію про розширення виробництва на окремих підприємствах,
- дізнатися про наявні вакансії на даних підприємствах,
- передати повідомлення директору чи менеджеру про пошукача,
- домовитися про зустріч з директором або менеджером.

При цьому необхідно систематизувати перелік власних особистих контактів з друзями, родичами, колишніми співробітниками, знайомими, сусідами. Також доцільно спілкуватися з тими людьми, хто колись був безробітним.

4. Оголошення по радіо, телебаченню, на зупинках чи у громадському транспорті, дошки оголошень. У випадку використання оголошень на зупинках, у громадському транспорті, дошок оголошень існує невелика імовірність знайти підходящу роботу. Але можливо працевлаштуватися на тимчасову і низькооплачувану. У випадку використання оголошень по радіо, телебаченню також існує не досить висока імовірність працевлаштування у зв'язку, зокрема, з тим, що інформація про роботу може бути недостатньою для прийняття правильного рішення (наприклад, завдяки вартості розміщення).

5. Телефонування до підприємств і організацій. При цьому пошукачу бажано залишати деякі свої дані, контактний телефон тощо тим роботодавцям, які його зацікавили.

6. Спеціалізовані сайти у інтернеті. Комп'ютерна мережа надає додаткову можливість знайти потрібні вакансії пошукачу. Важливим є також і те, що маючи навички роботи у мережі, людина деякою мірою може підвищити свої шанси при влаштуванні на роботу.

7. Довідники місцевих компаній, щорічний телефонний довідник «Золоті сторінки України». Дане джерело також надає додаткову можливість знайти потрібну роботу.

8. Масові інформаційні заходи (ярмарки вакансій, аукціони

спеціалістів, дні відкритих дверей тощо). Відвідування даних заходів може розширити уявлення пошукача про стан ринку праці.

Якщо людина шукає вакансію за кордоном, то основними джерелами інформації про роботу і працевлаштування можуть бути:

- газети і журнали на іноземними мовами (іноді — спеціалізовані вітчизняні газети і журнали);
- відповідні кадрові агентства, що займаються працевлаштуванням;
- інтернет;
- особисті зв'язки з іноземцями (або через родичів і знайомих).

При цьому особисті зв'язки і знайомства з іноземцями можуть бути не в кожного пошукача, а знання іноземної мови може бути на недостатньому рівні для вивчення оголошень про роботу в іноземних журналах і газетах, тому вирішити задачу пошуку роботи за кордоном і її одержання найбільш імовірно за допомогою спеціалізованих кадрових агентств. В даному випадку особливо треба пам'ятати про шахрайства роботодавців та рекрутерів.

## 6.2 Цінність використання джерел вакансій

Загальна цінність використання різних джерел вакансій, окрім рівня їх “авторитету”, належності до державних організацій або приватних (менший пріоритет) залежить зокрема від інформації, що у них надається. Наприклад, при недостатньо висвітленій інформації щодо працевлаштування або при її явному недоліку з точки зору повноти уявлення про вакансію (або розважального характеру), певні джерела доцільно виключити з розгляду. Виходячи з даних міркувань проаналізуємо, зокрема, оголошення:

1. Якщо ти ледачий, нетовариський і ПК бачив тільки на картинці — НЕ ДЗВОНІ! Компанія СУПУТНИК-ТК1. 333-88-11. Вакансія — менеджер із продажу ПК.

2. Зроби правильний вибір. З/п від 2000. Зароби стільки, скільки забереш. 244-71-29. Ми вам потрібні. Повна зайнятість.

3. РОБОТА ЗА КОРДОНОМ. Ми працевлаштуємо з 1991 року. Показ відеоматеріалів про роботу за кордоном. Агентство із працевлаштування “Віражі”. Для роботи в Італії, Іспанії, США потрібні: домробітниця, няньки, доглядальниці — жінки у віці від 27 до 55 років.

Віїзд у кредит, проживання і харчування безкоштовно. З/п від 1000 дол.  
Вул. Остроградського 3, т. 2226789.

4. ПРОГРЕС ПЛЮС. Страхування. Запрошуємо керівника напрямку виплат за договорами автоцивільної відповідальності. Мета: організація роботи напрямку, перевірка документів для виплат, оцінка обставин ДТП, контроль оцінки вартості робіт з відновлення автотранспорту. Вимоги: чоловік, 30-50 років, ПК, досвід роботи на посаді, пов'язаній з ДТП (ДАІ, страхова компанія, експертиза, адвокатура, знання правил дорожнього руху, навички оцінки обставин ДТП; оцінки вартості ремонтних робіт автотранспорту). З/п 600-700\$, вул. Мельниченко 5, e-mail: progres@mail.ru, т. 388-01-09, 388-09-59.

Аналіз змісту оголошень, наведених у прикладах 1–4, показує таке. Перше оголошення може не викликати бажання зателефонувати пошукачу, хоча у ньому зазначена вакансія і фірма-роботодавець. Проте відсутня потрібна інформація про характер роботи й обов'язки пошукача. Друге оголошення можна одразу виключити з розгляду у зв'язку із тим, що воно містить інформацію тільки із одного критерію, потрібного пошукачу – зарплаті. При цьому неясно, у яких грошових одиницях вона буде виплачуватися. Окрім того об'ява може виклати підозру пошукача, оскільки тут не зазначена: організація-роботодавець, опис роботи та обов'язків пошукача, негативно сприймається фраза «зароби стільки, скільки забереш». Оголошення з прикладів 3 і 4 дозволяють пошукачу застосувати цілий ряд критеріїв для оцінки наявної в них інформації: назва організації, телефон, адреса, адреса електронної пошти, назва вакантної посади, коло посадових обов'язків, зарплата, вік і інші. Вони містять більшу кількість потрібної інформації для наступного працевлаштування. Проте необхідно бути особливо обережним при працевлаштуванні за кордоном.

Виходячи із даного аналізу, при виборі певного оголошення (наявного у певних джерелах вакансій) необхідно враховувати повноту висвітлення потрібної інформації щодо працевлаштування за такими пунктами (критеріями):

- назва фірми або агенства, державної структури;
- адреса, телефон, електронна пошта;
- вимоги до пошукача: освіта, вміння працювати на ПК, наявність водійських прав, знання іноземних мов;

- назва вакансії;
- посадові обов'язки;
- відомості про зайнятість;
- зарплата;
- наявність попереднього досвіду роботи;
- графік роботи.

Розглянемо також критерії аналізу газет. При цьому необхідно враховувати, що цінність їх використання може залежати безпосередньо від інформації, яка в них подається (спеціалізовані видання), вартості газет та деяких інших факторів. Даними критеріями є:

- спеціалізація газети;
- форма власності (державна, приватна);
- періодичність випуску та публікацій об'яв;
- число вакансій, що оновлюються;
- вартість газети;
- об'єм видання у сторінках;
- наявність додаткових аналітичних статей щодо пошуку роботи, окрім безпосередньо об'яв.

Підвищити цінність використання практично будь-якого джерела вакансій з боку пошукача можна шляхом використання ним методики активного пошуку роботи. З точки зору людини пошук роботи може бути активним та пасивним. Різниця в даному випадку полягає у рівні інтенсивності використання певного джерела вакансій та взаємодії з роботодавцем, кадровим агенством тощо. При цьому активний пошук передбачає найбільш інтенсивну взаємодію пошукача з певним джерелом. Інформація з нього не тільки систематизується та опрацьовується, а може бути, наприклад, доповнена даними безпосередньо самого пошукача. Виходячи із результатів опрацювання пошукач, зокрема, може зайнятися розсилкою резюме у певну кількість компаній, відкоригувати план пошуку тощо. Пасивний – передбачає в основному накопичення та систематизацію інформації або просте очікування результатів на розміщені певні об'яви та запити. Але активний пошук роботи, окрім бажаного “індивідуального” підходу, має і негативну сторону, пов'язану, зокрема, з недостатніми можливостями пошукача.

Аналізуючи джерела вакансій, зокрема, за критеріями, описаними

вище, доцільно більше довіряти державним службам, зокрема ДСЗ, повідомленням від державних організацій, ретельно аналізувати об'яви приватних підприємств та особливо обережно відноситися до працевлаштування за кордоном (а саме у тих випадках, коли певні види допоміжних послуг надаються агенством, фірмою безкоштовно – проїзд, проживання, оформлення документів тощо). Критерії оцінювання певних джерел вакансій за необхідності можуть бути доповнені особисто пошукачем. У випадку, якщо людина неодноразово проаналізувала самостійно велику кількість джерел, і при цьому все ж таки не змогла знайти потрібну вакансію, їй потрібно можливо підвищити свою кваліфікацію, оволодіти новою спеціальністю, звернутися до ДСЗ.

### **6.3 Техніка використання джерел вакансій**

Визначивши стратегію та склавши план пошуку роботи, пошукач може переходити безпосередньо до використання джерел вакансій. Для цього потрібно щоденно здійснювати аналіз певної кількості даних джерел (або аналізувати дані одного джерела) записаних, зокрема, у плані. Результати такого аналізу заносяться у щоденник пошуку роботи за пунктами, описаними у підрозділі 2.4. Одним із джерел пошуку роботи на сьогоднішній день, наприклад, можна вважати internet. У даній комп'ютерній мережі можуть бути і інші джерела: газети у електронному вигляді, різного роду довідники, окремі дані ДСЗ тощо. Розглянемо як можна використовувати це джерело.

Перший спосіб використання ґрунтується на здійсненні пошуку по всій мережі відповідно до одного або декількох ключових слів. Розширений варіант цього пошуку можна здійснювати при заповненні людиною відповідної деталізованої форми у програмі для перегляду даних у мережі. Другий – передбачає пошук відкритих вакансій за назвою компанії чи міста, в якому проживає або бажає працювати пошукач. Після використання цих двох способів доцільно відсортувати отримані вакансії відповідно до міст, рубрик, мінімальної зарплати, а також узгодити дані вільних вакансій з особистими даними. Результати занести у щоденник. Робота з іншими джерелами подібна до описаного вище; результати аналізу даних, отриманих у родичів, знайомих, по радіо, телебаченню тощо сортуються та заносяться у щоденник.

За допомогою інтернету можна також аналізувати дані довідників "Жовті сторінки України" (рис. 2), рекламу у електронних версіях газет, а також, зокрема, опосередковано використовувати таке джерело, як ДСЗ.

ТЕЛЕФОНІ АБО ІНТЕРНЕТІ  
ЖОВТІ СТОРІНКИ  
WWW.YELLOWPAGES.UA

**ГАРЯЧА ВАКАНСІЯ**

Рисунок 2 – Фрагмент реклами у мережі Internet довідника "Жовті сторінки України"

При цьому техніка його використання зводиться до аналізу, сортування та занесення у щоденник пошуку роботи даних, розміщених на сервісних сторінках сайту. Аналіз потрібно здійснювати за вкладками на сайті або відповідними "сервісами":

- «Публікації» – призначена для інформування користувачів про різноманітні події, новини, роботу служби зайнятості, ведення роз'яснювальної та консультаційної роботи тощо;
- «Реєстрація» – для проведення реєстрації та авторизації користувачів сайту та надання їм персонального доступу до окремих сервісів сайту;
- «Дошка оголошень» – для надання користувачам можливості обміну інформацією, обговорення різноманітних тем, висловлювання своїх думок, постановки питань та надання відповідей на них в рамках обговорення за певною темою;
- «Електронний архів» – для надання користувачам можливості пошуку, вибору та перегляду різноманітних електронних документів;
- «Опитування» – для проведення опитувань відвідувачів інтернет-сайту за різноманітними темами для збору інформації про результати опитування з метою її подальшого аналізу;
- «Передплата» – для надання користувачам можливості отримання на власну електронну поштову скриньку матеріалів розсилок, організованих адміністратором сайту, що дозволить пошукачу бути в курсі останніх надходжень;
- «Пошук» – для надання користувачу можливості пошуку інформації, розміщеної в інформаційних розділах Інтернет-порталу, за певною ключовою фразою;

- «Інформування клієнтів ДСЗ» – для надання користувачам сайту інформації про центри зайнятості, підрозділи, працівників служби зайнятості України та регламент їхньої роботи, інформації про умови виплат матеріального забезпечення безробітним;
- «Робота» – для надання користувачам послуг із реєстрації вакансій та інформації про можливість проведення сезонних робіт в службі зайнятості, пошуку та підбору роботи та робочої сили, а також для надання користувачам можливості отримувати на свою електронну пошту скриньку інформації про нові вакансії та нових працівників, що шукають роботу і зареєструвалися в центрі зайнятості.

Підвищити ефективність техніки використання різних джерел вакансій з боку пошукача можна шляхом застосування методики активного пошуку роботи. Так, наприклад, використовуючи газету, довідник “Жовті сторінки України”, інтернет пошукачу потрібно досить інтенсивно працювати з обраними джерелами. Для цього, зокрема, проаналізувавши наявну інформацію, необхідно відправити резюме роботодавцю, рекрутеру (або декілька резюме у різні організації). У листі, що супроводжує резюме, бажано написати кілька фраз подяки за його розгляд (конкретної особи) та спитати дозволу з’явитися на співбесіду. Наступного дня пошукачу обов’язково необхідно подзвонити до роботодавця та вияснити:

- свої шанси щодо обраної вакансії;
- всі нюанси вакансії;
- можливість прийти на співбесіду.

Необхідно також зазначити, що на відміну від активного, пасивний пошук роботи передбачає, зокрема, просте очікування результатів на розміщені певні об’яви, запити, відправлені резюме. При цьому бажано регулярно розмішувати власні об’яви, займатися розсилкою резюме тощо.

### Контрольні питання

1. Розкрийте поняття “джерело вакансій”. Які існують джерела вакансій ?
2. Від чого залежить цінність використання джерел вакансій ?
3. Яким чином аналізуються джерела вакансій ?
4. Якого типу повідомленням, об’явам тощо не можна довіряти ?
5. У чому полягає техніка використання зазначених джерел вакансій ?

## 7 ТЕЛЕФОНУВАННЯ РОБОТОДАВЦЮ

### 7.1 Попередня підготовка до телефонної розмови

Пошук роботи за допомогою телефону є одним із найбільш ефективніших способів потрапити на співбесіду до роботодавця і як результат отримати роботу. Метою телефонного дзвінка і розмови є формування пошукачем бажання у роботодавця зустрітися з ним і більше дізнатися про його професійні можливості. Даній меті повинні бути підпорядковані всі задачі пошукача. Однією з них є підготовка до розмови.

Отже, перед телефонуванням пошукачу необхідно:

- більш чітко визначитися, яку роботу він може виконувати;
- які обов'язки згодний взяти на себе;
- підготуватися швидко (наприклад, під час розмови) співвідносити, які вміння є у нього і які будуть потрібні для даної вакансії;
- знати ім'я та по батькові людини, що відповідає за прийом працівників і яка імовірно буде з ним розмовляти.

Також пошукач має:

- виділити в оголошенні ім'я людини чи назву відділу, з якими потрібно зв'язатись; назву вакансії, яка зацікавила пошукача;
- записати запитання, які потрібно поставити роботодавцю;
- мати копію свого резюме;
- подумати, що можна запропонувати роботодавцю;
- підготуватися відповісти на запитання про себе та чому вас зацікавила саме ця вакансія;
- психологічно налаштуватися на розмову;
- одягтися для більшої впевненості в зручний діловий одяг;
- приготувати ручку та папір, щоб записати необхідну інформацію.

Готуючись до телефонної розмови людині необхідно пам'ятати, що її дзвінка можуть і не чекати, тому дуже небажано передчасно відкривати мету свого звернення до організації першому, хто підніме слухавку. Це може бути навіть випадкова або з певних причин незацікавлена (або байдужа) людина. У такому випадку відповідь щодо працевлаштування імовірно буде негативною, а розмову закінчено. Тому після з'єднання із організацією до телефону бажано запросити потрібну людину.

## 7.2 Телефонна розмова

Телефонна розмова пошукача – це фактично перший контакт із роботодавцем, тому дуже важливо, яке враження складеться в нього у результаті розмови. Під час телефонування пошукачу бажано дотримуватись таких загальних рекомендацій:

- звертатися до роботодавця на ім'я та по батькові, що надає розмові дещо неформального характеру та зменшує психологічну дистанцію;
- якщо секретар роботодавця бажає знати причину телефонного дзвінка, слід сказати, що ви телефонуєте з приводу кадрового питання чи хотіли б обговорити свою справу персонально з відповідальною особою;
- не треба говорити, що ви телефонуєте з особистого питання, тому що, коли вас з'єднають, ви можете опинитись у незручному становищі;
- якщо відповідальній особі немає або вона зайнята, замість розмови з кимось іншим слід запитати, коли він чи вона буде на місці та зателефонувати пізніше;
- якщо розмова затягується, цього не потрібно лякатися, тому що роботодавцю потрібен час для прийняття правильного рішення.

Починаючи розмову, необхідно:

- попросити з'єднати з людиною чи відділом, який потрібен;
- звернутися до співрозмовника та пояснити мету свого дзвінка;
- чітко назвати своє прізвище, ім'я та по батькові, а також вакансію, яка зацікавила.

Під час розмови потрібно:

- уникати мовних зворотів, які виражають невпевненість, сумніви;
- бути готовим відповісти на всі запитання роботодавця (навіть деякі делікатні теми);
- запитати про те, що саме цікавить, не соромитися перепитувати, якщо щось не зрозуміло;
- домовитися про зустріч занотувати дату, час, місце зустрічі, ім'я людини, з якою необхідно зустрітись;
- якщо вакансія зайнята, запитайте про працевлаштування в майбутньому; з'ясуйте, чи можна знову зателефонувати через певний час;

- запропонувати надіслати своє резюме на випадок вільного робочого місця, незалежно від результату розмови;
- подякувати роботодавцю за витрачений час;
- запитати, чи знає роботодавець про можливі вакансії в інших відділах чи підприємствах.

Після телефонної розмови слід занотувати результати та спланувати подальші дії.

Взагалі під час розмови необхідно бути ввічливим та коректним. Якщо роботодавець погодився переглянути документи, пошукачу треба подати їх якомога швидше. При цьому, якщо він бажає переглянути резюме, його слід негайно відіслати. У супроводжувальному листі слід згадати нещодавню телефонну розмову з роботодавцем, щоб той знав, про кого йдеться. Необхідно також пам'ятати, що для розмови потрібно обрати найбільш сприятливий час. Понеділок і вівторок можуть виявитися досить невдалими днями для телефонних розмов – люди тільки втягнулися в роботу. Контактний настрій переважає у середу та четвер. В п'ятницю людина налаштована на відпочинок. Важливим є не тільки день, а й час дзвінка. Найкраще телефонувати об одинадцятій годині ранку або з чотирнадцятої до п'ятнадцятої години. В розмові треба використовувати слова "мені необхідно", "мені потрібно" і, як зазначалося вище, уникати фраз, які виражають сумнів. Якщо людина знаходиться у критичній ситуації, то вона може сама запропонувати свої послуги роботодавцю, наприклад, водія особистого автомобіля. Звісно, що роботодавець може відмовити пошукачу у працевлаштуванні.

### **7.3 Переваги телефонних розмов у знаходженні та опрацюванні потенційних робочих місць**

У більшості випадків телефонні розмови надають шанс пошукачу прийти на співбесіду та знайти нове джерело доходу. Телефонування є одним з ефективних способів обробки джерел вакансій, тому що:

- телефон можна відносно широко використовувати, а саме для опрацювання вакансій, які рекламуються або не рекламуються, а також для зв'язку з тими людьми, які можуть надати інформацію щодо джерел вакансій;
- вакансії, які рекламуються, через короткий проміжок часу можуть бути

вже зайнятими, отже дуже важливо відреагувати на рекламне повідомлення швидко (по телефону);

- людина отримує негайну відповідь, а не чекає її на відправлений лист (проте необхідно розуміти, що швидка відповідь може бути недостатньо виваженою з боку роботодавця);
- розмови по телефону мають гнучкий характер: навіть якщо вакансія вже зайнята, пошукач можете запитати про майбутні потенційні вакансії чи інші можливості;
- при черговій розмові по телефону у людини є можливість тренування з даного питання;
- телефонний зв'язок відносно дешевий та зручний.

Іще одною перевагою телефонування є те, що це надає можливість здійснювати так звані "пробні дзвінки". Так, наприклад, багато вакансій не рекламується через засоби масової інформації. Один із способів знайти їх – телефонування роботодавцю. Такі дзвінки називаються пробними, тобто в даному випадку людина припускає, що на підприємстві є вакансії, але вона в цьому не впевнена. Для цього різновиду контактів особливе місце займає підготовка пошукача. Коли здійснюється пробний дзвінок, роботодавець його не очікує і, як правило, не готовий ставити запитання. Спочатку він може не зрозуміти, хто і чому телефонує. Це дає змогу претенденту заволодіти ініціативою, вести і контролювати розмову. При цьому пошукачу необхідно:

- одразу повідомити своє прізвище, ім'я та по батькові;
- те, що він очікує та може запропонувати;
- викликавши зацікавленість роботодавця, спитати про можливість зустрічі.

#### **7.4 Невпевненість під час телефонних розмов з роботодавцем та способи її подолання**

Протягом тривалого часу менталітет українців формувался в умовах, за яких теперішні соціальні явища, такі як конкуренція та безробіття, були відсутніми. Дослідницький досвід з проблематики активності та адаптації безробітного населення в умовах сучасного ринку праці та пошуку можливих шляхів профілактики вторинного безробіття показує, що людина, яка втратила роботу, відчуває нестачу: практичних навичок та

технологій, які полегшують звикання, пристосування до нових для неї умов існування; методів, що дозволяють підвищити рівень її поінформованості про “правила гри” на ринку праці; практичних технологій пошуку роботи тощо. Така ситуація в загальному випадку викликає у людини нервову перенапруженість і, як наслідок, безпорадність у вирішенні певних питань, пов’язаних із працевлаштуванням. До таких питань можна віднести і здійснення телефонних розмов з роботодавцем, коли у пошукача виникає невпевненість під час розмови. Необхідно також відмітити, що вказана невпевненість може виникати і з інших причин.

Вирішенням питань зазначеного вище та подібного характеру займається, зокрема, ДСЗ. Основними заходами, що вживаються в даному випадку, є:

1. Психологічна профілактика, яка спрямована на попередження розвитку можливих особистісних та міжособистісних проблем соціально-психологічного характеру. Вона включає в себе психологічну просвіту: інформаційні семінари; розробку та видання інформаційних матеріалів, пам’яток для безробітних і для спеціалістів служби зайнятості; розвиток психологічної культури даних спеціалістів, підвищення рівня їх компетентності з питань психолого-педагогічної роботи;

2. Психологічний супровід. За технологією ЄТОНН він здійснюється: через техніку конструктивного спілкування фахівців з клієнтами СЗ; в рамках переорієнтації населення та професійного навчання безробітних (розробка спеціальних програм психологічного супроводу навчання, створення умов для набуття необхідних знань, формування та підтримки стійкої мотивації до навчання); розробку, впровадження та методичне забезпечення інноваційних технологій і методів, побудованих на індивідуальному підході, що стимулюватиме безробітних до самостійної активності;

3. Соціально-психологічна реабілітація. Здійснюється: на рівні регулярної психологічної роботи із фахівцями СЗ (спеціальні психологічні тренінги, антистресові комплекси, позитивні традиції); через психологічне консультування (групове, індивідуальне) безробітних; за допомогою засобів психологічної корекції з метою подолання “неврозу безробіття” (у тому числі невпевненості під час телефонних розмов, телефонофобії) як феномену втрати сенсу життя (спеціальні тренінгові програми).

Розглянемо додаткові причини виникнення невпевненості у деяких

пошукачів під час розмови з роботодавцем.

1. Наявність природної тривоги. При цьому навіть найбільш досвідчений працівник відчуває певну незручність, маючи намір подзвонити зовсім незнайомій особі.

2. Відсутність невербальної комунікації: міміки, жестів, інтонації, тобто відсутність додаткового джерела інформації про те, як роботодавець ставиться до співрозмовника, і разом з цим відсутність додаткового способу показати його відношення. Як результат у пошукача з'являється тривога та відчуття, що роботодавець роздратований і він йому набрид.

3. Телефон може спотворювати голос та таким чином вводити в оману пошукача.

4. Під час телефонної розмови відводиться відносно мало часу на обмірковування відповіді порівняно, наприклад, із листуванням.

5. Людина має негативний досвід спілкування по телефону та очікує відповідних негативних відповідей від роботодавця.

6. Під час мовчання співрозмовника незрозуміло, слухає він чи відсутній зв'язок. Особливо це стосується мобільного зв'язку.

7. Страх перед автовідповідачем.

8. Іноді буває, що невпевненість викликана відсутністю навичок телефонного спілкування.

Дотримуючись наведених нижче рекомендацій, пошукач деякою мірою може знизити невпевненість під час телефонної розмови. Отже, перед важливою телефонною розмовою потрібно:

1. Підготуватися до неї, написати тези тощо у тому числі і відрепетирувати;

2. Здійснювати постійне тренування. Для цього потрібно купити газету із оголошеннями і дзвонити по кожному незалежно від поданих там вакансій. У такому випадку, коли людина обере потрібне їй оголошення, вона буде мати готовий шаблон розмови та у неї буде відсутній страх;

3. Прислухатися до свого голосу, "поставити" його та виробити потрібну інтонацію.

Під час розмови пошукачу необхідно дотримуватись таких рекомендацій:

1. Потрібно у міру розслабитися. При цьому влаштуватися зручніше, закривши очі, уявити розмову та сконцентруватися на дзвінку;

2. Доцільно уявити собі співрозмовника, у даному випадку –

можливого майбутнього роботодавця та розмовляти із цим образом;

3. Користуватися складеними тезами розмови;

4. Якщо від хвилювання пересихає у горлі, то потрібно поставити перед собою чашку з водою і робити ковтки, щоб зняти спазм у горлі;

5. Бажано стежити за диханням;

6. Розмова повинна бути короткою і змістовною, не треба відволікатися. Як тільки ви скажете те, що планували сказати (або було необхідно), бажано подякувати та закінчити розмову;

7. Не треба квапитися з відповідями;

8. Якщо роботодавець витримує велику паузу, то пошукачу необхідно розуміти, що нічого страшного тут немає. При цьому йому треба коректно нагадати про себе.

9. Якщо самому пошукачу потрібний час для обмірковування відповіді, про це треба повідомити роботодавця. Також можна домовитися про наступну розмову або безпосередньо зустріч.

Якщо на дзвінок до організації людині відповідає автовідповідач, то не треба розгублюватися й кидати слухавку. Обов'язково треба вислухати запис та залишити повідомлення. Воно може, наприклад, стосуватися того, чи одержав роботодавець резюме. При цьому потрібно представитися й залишити свій номер телефону. Якщо при першому дзвінку пошукач кинув слухавку, то йому додатково потрібно підготуватися, щоб передзвонити і залишити необхідне повідомлення.

Після проведення телефонної розмови необхідно проаналізувати її сильні та слабкі сторони з метою використання результатів у подальших розмовах.

### Контрольні питання

1. У чому полягає підготовка пошукача до телефонної розмови?
2. Як вести телефонну розмову?
3. Назвіть переваги телефонних розмов у знаходженні та опрацюванні потенційних робочих місць.
4. Назвіть рекомендації для подолання невпевненості під час телефонних розмов.

## ГЛОСАРІЙ

- безробітний – unemployed person  
безробіття – unemployment  
вакансія – vacancy  
впровадження – introduction  
державна служба зайнятості – State Employment Service  
державне регулювання – state regulation  
зайнятість – employment  
законодавчі акти – legislation  
здібності – capabilities  
інформація – information  
кадрові агентства – staff agency  
кваліфікація – qualification  
консультаційні послуги – advisory services  
перепідготовка – re-qualification  
підвищення кваліфікації – reskilling  
поради – advice  
пошук роботи – job searching  
працевлаштування – outplacement  
професійна підготовка – professional training  
професіоналізм – professionalism  
профорієнтація – career guidance  
реєстрація – registration  
рекомендації – recommendations  
рекрутери – headhunter  
ризик – risk  
ринкова економіка – market economy  
ринок праці – labour market  
роботодавці – employers  
служба зайнятості – employment service  
спеціальність – speciality  
схильність – inclination  
труднощі – difficulties  
шахрайство – swindle

## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Законодавство України про працю: Збірник нормативно-правових актів. – Харків: ТОВ "Одісей", 2004. – 848 с.
2. Морозов Н. П. Как найти работу. – СПб.: Питер, 2005. – 192 с.: ил.
3. Волкова Т. Р., Мишин А. В. Секреты поиска работы. – К.: Генезис, 2003. – 128 с.: ил.
4. Паршукова Г. Б. Методика поиска профессиональной информации. – М.: Профессия, 2006. – 198 с.: ил.
5. Левин М. Л. Методы поиска информации в Интернет. – М., 2003. – 224 с.
6. Соломенчук В. К. Интернет. Поиск работы. Учеба. Гранты. – СПб.: ВНУ, 2000. – 288 с.
7. Мессмер М. Поиск работы. – СПб.: Вильямс, 2000. – 146 с.: ил.
8. Лоренц М., Роршнайдер У. Поиск работы. Как дойти до интервью. – М.: Омега-Л, 2006. – 236 с.
9. Бажова М. А. Поиск достойной работы. СПб.: – Вильямс 2004, 288 с.
10. Волкова Т. Р., Мишин А. В. Секреты поиска работы. – М.: Генезис, 2003. – 384 с.

746 Навчальне видання

Олексій Дмитрович Азаров  
Анатолій Васильович Снігур  
Ольга Миколаївна Тарасова

Техніка пошуку роботи

Частина 1

Навчальний посібник

Оригінал-макет підготовлено О. Д. Азаровим

Редактор Т. О. Старічек

Науково-методичний відділ ВНТУ  
Свідоцтво Держкомінформу України  
серія ДК № 746 від 25.12.2001  
21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95, ВНТУ

Підписано до друку 16.02.09 р. Гарнітура Times New Roman  
Формат 29,7×42  $\frac{1}{4}$  Папір офсетний  
Друк різнографічний Ум. друк. арк. 5.8  
Тираж 100 прим.  
Зам. №

Віддруковано в комп'ютерному інформаційно-видавничому центрі  
Вінницького національного технічного університету  
Свідоцтво Держкомінформу України  
серія ДК № 746 від 25.12.2001  
21021, м. Вінниця, Хмельницьке шосе, 95, ВНТУ