**Тема 2**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ПОШУКУ РОБОТИ: СТРАТЕГІЯ І ТАКТИКА ПОШУКУ РОБОТИ**

**План**

2.1. Дієва стратегія пошуку роботи.

2.2. Безробіття як наслідок тривалого неуспішного пошуку роботи.

2.3. Особливості профілювання безробітних.

*Ключові слова:* стратегія пошуку роботи, воронка пошуку роботи, профілювання безробітних, методи профілювання.

**2.1. Дієва стратегія пошуку роботи**

Для того, щоб знайти для себе омріяну роботу та відповідно успішно пройти індивідуальну співбесіду з HR-спеціалістом. Бо навіть великий досвід роботи за суміжною професією не гарантує швидке працевлаштування в компанії. Навпаки, у кандидата, здавалося б, з відмінними стартовими даними може трапитися багато невдалих співбесід, вигорання, відсутність бажання продовжувати пошуки та зневіра в тому, що можна знайти адекватного роботодавця.

Щоб такого не сталося, кандидату варто почати зі стратегії пошуку роботи, яка допоможе зрозуміти, що конкретно йому потрібно робити, а отже, не виснажувати себе зайвими діями та нескінченними співбесідами. **Дієва стратегія пошуку** роботи має охоплювати наступні етапи:

– опис того, якою кандидат бачить майбутню компанію;

– дослідження ринку праці;

– формування воронки пошуку роботи;

– складання резюме;

– проходження співбесід.

Саме з ***опису того, якою кандидат бачить майбутню компанію***, потрібно починати пошук роботи: з розуміння, куди людина хоче потрапити. Без цього вона даремно витрачатиме час на вакансії, що їй не підходять, та ризикує опинитися в компанії, яка не відповідає цілям і цінностям кандидата.

Через нерозуміння умов, у яких люди хочуть працювати, вони відгукуються на першу-ліпшу вакансію, де бачать знайомі завдання та підхожий рівень заробітної плати. Але вже в перший місяць роботи «рожеві окуляри» спадають, і приходить розуміння, що щось не так. Щоб такого не трапилося з кандидатом, експерти радять ще до складання резюме відповісти собі на наступні запитання:

*1. У якій сфері ви хочете знайти роботодавця, з якими проєктами працювати?* Потрібно детально описати сфери діяльності компанії або проєкти, які цікавлять людину. В ідеалі – не більше трьох пунктів, щоб не втратити фокус.

*2. Яку зону відповідальності ви шукаєте?* Обов’язково потрібно прописати, чим кандидат не хотів би займатись. Це не менш важливо, ніж визначитися з тим, що йому подобається.

*3. Які навички вам хотілося б прокачати на новому місці?* Ідеально, якщо 20–30 % обов’язків будуть для кандидата новими – тоді він матиме цікавість до роботи, бо продовжуватимете розвиватись.

*4. Якими ви бачите свого керівника та команду?* На це питання люди часто відповідають: «І так зрозуміло», але ні. Важливо конкретизувати, які цінності людина хоче бачити у команди та керівника, який стиль менеджменту їй підходить, яка культура спілкування в команді тощо.

*5. Рівень заробітної плати.* Доречно визначити бажаний та мінімальний рівень винагороди, який кандидат готовий розглядати. Так він матимете діапазон, щоб на нього орієнтуватись.

У своїх відповідях на поставлені питання кандидату рекомендується виділити, що для нього є найголовнішим, а в чому він може поступатися. Так людина сформує чітке розуміння, що вона шукаєте. Тільки після цього етапу варто переходити до дослідження ринку праці.

***Дослідження ринку праці*** – це етап, який збереже кандидату купу нервів. Щоб дослідити ринок, варто вивчити:

– сайти для пошуку роботи;

– веб-сайти компаній та їхні кар’єрні сторінки;

– професійну мережу LinkedIn;

– професійні спільноти тощо.

Під час перегляду цих ресурсів треба знайти відповіді, зокрема, на такі запитання:

– скільки взагалі є вакансій на ринку за напрямом кандидата;

– на яку кількість вакансій кандидат міг би відгукнутись з огляду на його очікування;

– якими є ключові вимоги позиції, що розглядається;

– на скільки відсотків досвід і навички кандидата збігаються з вимогами вакансії та що може стати його зоною розвитку.

Так людина зрозуміє, наскільки її очікування відповідають реальності, та сформує чітку картинку того, що може запропонувати ринок.

***Формування воронки пошуку роботи*** – це пошук шляху, яким людина рухаєтесь як кандидат. Розуміння воронки пошуку допомагає тримати фокус і відстежувати свої результати. Наприклад, кандидат скаржиться, що отримує мало запрошень на співбесіди. Разом із тим розбір його дій показує, що за місяць він надіслав всього 5 відгуків, хоча йому здавалося, ніби пошук іде активно. Насправді це самообман – він переглядав вакансії, але не відгукувався. Без збору даних у кандидата складалося відчуття бурхливої діяльності, а по факту результатів нуль. У таких випадках воронка допомагає побачити реальну ситуацію та відстежувати ефективність зроблених дій.

Наприклад, кандидат планує відгукнутися на 20 вакансій. У такому разі 10 запрошень на співбесіду (50 %) у відповідь на його звернення – це хороший результат. Якщо запрошень менше, отже, проблема або в кількості відгуків, або у резюме кандидата. Або інша ситуація: кандидат отримуєте достатню кількість запрошень на співбесіди з рекрутером, але не переходить на наступний етап. Тоді зрозуміло, що варто проаналізувати, як проходить співбесіда з рекрутером і чи не припускається він там помилок.

Таким чином, успішним пошук роботи кандидатом забезпечать чіткі вимоги до майбутньої компанії, розуміння ситуації на ринку праці, сформована воронка пошуку роботи, аналіз дій кандидата згідно з воронкою. Так, людина не буде витрачати зайвих зусиль на незрозумілі дії, і кожен крок наближатиме її до працевлаштування.

**2.2. Безробіття як наслідок тривалого неуспішного пошуку роботи**

Однією з глобальних макроекономічних проблем сучасного етапу розвитку економіки та важливою характеристикою конкурентоспроможності ринку праці є безробіття. Надмірне безробіття негативно відображається на всій економіці країни, саме тому вивчення цього питання є актуальним.

**Безробіття** – це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу. Безробіття вперше виникло у Великобританії на початку XIX ст. Проте до кінця століття воно не мало масового характеру, зростало лише в періоди економічних криз.

Першу спробу пояснити сутність і причини безробіття зробив Т.Р. Мальтус. Він пояснював його надто швидким зростанням населення, яке випереджає збільшення кількості засобів до існування, засобом усунення безробіття вважав війни, епідемії та ін. Наявність безробіття в суспільстві свідчить про неповне використання людських ресурсів. В Україні вперше у 1991 р. з прийняттям Закону України «Про зайнятість населення» законодавчо визначається безробіття. Згідно з нашим законодавством, ***безробітними*** вважаються люди працездатного віку, які втратили роботу з незалежних від них причин, не мають заробітку, а також ті громадяни, що вперше виходять на ринок праці, зареєстровані в службі зайнятості, шукають роботу і здатні приступити до роботи.

**Зареєстрований безробітний** – особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи.

Основними ***причинами виникнення безробіття*** є:

– добровільне звільнення з метою пошуку більш сприятливого варіанта трудової діяльності;

– спад виробництва на підприємствах;

– зниження попиту на ряд професій та ін.

**Рівень безробіття** – кількісний показник, який визначається як відношення кількості безробітних до загальної чисельності економічно активного працездатного населення країни (регіону, соціальної групи), та вимірюється у відсотках. Показник «рівень безробіття» (за методологією Міжнародної організації праці (МОП) визначається у процентному співвідношенні чисельності безробітних віком від 15 до 70 років (вік працездатності) до економічно-активного населення відповідного віку.

Втрата роботи несе за собою певні наслідки. Серед ***негативних соціальних наслідків безробіття*** можна виділити найбільш значимі:

1. Незайнята робоча сила означає недовикористання економічного потенціалу суспільства, прямі економічні втрати, що є наслідком природного й фактичного безробіття.

2. Безробіття скасовує вимоги профспілок про підвищення заробітної плати, тобто спрацьовує на користь вимог союзів підприємців.

3. При тривалому безробітті працівник втрачає кваліфікацію, а одержання нової кваліфікації й адаптація до нових умов часто протікають для нього болісно.

4. Безробіття веде до прямого падіння раніше досягнутого рівня життя. Допомога по безробіттю завжди є меншою, аніж заробітна плата і має тимчасовий характер. Зростання безробіття знижує купівельний, інвестиційний попит, скорочує обсяги заощаджень у населення.

5. Сам факт безробіття наносить людині найтяжку психологічну травму, порівняну із самими неприємними обставинами.

6. У зв’язку з безробіттям кількість злочинів зростає.

7. Безробіття спричиняє збільшення числа самогубств.

Незважаючи на негативні і важкі наслідки безробіття, можна відзначити й ряд ***позитивних моментів***, пов’язаних із ним. По-перше, на думку більшості економістів, безробіття – найважливіша умова нормального й безперебійного функціонування економіки. Воно, зокрема, забезпечує формування резерву робочої сили. По-друге, забезпечується необхідний виробництву перерозподіл кадрів та їх зосередження в тих видах діяльності, що необхідні споживачам. По-третє, роботодавці мають можливість підібрати висококваліфікованих кваліфікованих спеціалістів. Відбувається стимулювання робітника до систематичного підвищення своїх фахових навичок і вмінь. По-четверте, безробітна людина має вільний час і може приділяти його родині, вихованню дітей, одержуючи при цьому допомогу по безробіттю.

Отже, відрив від трудового джерела доходу та тривале існування на соціальні допомоги призводить до втрати самоповаги, занепаду моральних устоїв, розпаду родини тощо. Існує прямий зв’язок між ростом самогубств, убивств, крадіжок, психічних захворювань, смертності від серцево-судинних хвороб і високим рівнем безробіття. Нарешті, масове безробіття призводить до значних соціальних і політичних змін, часто у формі дуже гострих соціальних конфліктів.

**2.3. Особливості профілювання безробітних**

Під ***профілюванням безробітних*** розуміється поділ їх на окремі категорії (групи) залежно від ризику перебування в стані довготривалого безробіття. У свою чергу ризик довготривалого безробіття розраховується на основі оцінювання індивідуальних характеристик безробітного, що відображають його потенціал та мотивацію до праці. В результаті сегментації безробітних залежно від ступеня їхнього ризику тривалий час лишатися без роботи для кожної з груп визначається оптимальний набір активних програм сприяння зайнятості. Такий підхід у роботі служб зайнятості дає змогу ще на початкових етапах швидко виявити проблемні категорії безробітних з високою потенційною тривалістю незайнятості та залучити їх до спеціальних програм сприяння зайнятості.

Спеціальні активні програми сприяння зайнятості спрямовані на узгодження зусиль працівників служби зайнятості та безробітних у напрямі підвищення ***конкурентоздатності*** (якостей осіб, що характеризують їх здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками) останніх з урахуванням як їхніх індивідуальних інтересів, так і потреб локальних ринків праці. Передовий світовий досвід у цьому напрямі (зокрема, США, Нідерланди, Німеччина, Словенія, Данія, Ірландія, Швеція) доводить, що профілювання безробітних дозволяє набагато ефективніше використовувати фінансові ресурси, призначені для боротьби з довготривалим безробіттям, досягати скорочення його тривалості та контингенту значно швидше. Використовуючи профілювання безробітних, служба зайнятості стає більш гнучкішою і працює значно інтенсивніше з безробітними, які знаходяться у високих групах ризику довготривалого безробіття, що у свою чергу дає змогу оптимальніше розподіляти як людські, так і економічні ресурси.

Більшість країн світу, які активно використовують профілювання у своїй практиці, використовують комбінування методів формального та неформального профілювання. *Формальний метод профілювання* базується на побудові статистичної моделі зайнятості, а неформальний – на експертних опитуваннях фахівців у сфері зайнятості. Розбіжності в підходах до профілювання визначаються лише ступенем пріоритетності того чи іншого методу профілювання.

У багатьох європейських країнах система профілювання широко розвинена та використовується на перших стадіях роботи з безробітними. Вона впроваджується з метою прискорення процесу працевлаштування особам, які прагнуть отримати роботу, та виявлення осіб, які психологічно налаштовані на отримання статусу «довгострокового» безробітного, що є малоперспективними з точки зору працевлаштування.

Дослідження світової практики організації профілювання безробітних дозволяє виділити наступні ***підходи до профілювання*** (табл. 1):

а) профілювання із залученням соціальних працівників, профілювання на основі правил (з сегментацією за часом);

б) профілювання на основі даних (статистичне профілювання).

Більшість служб зайнятості при визначенні профілю безробітним покладаються на оцінювання своїх працівників. *Профілювання з залученням соціальних працівників* базується на ідеї, що соціальні працівники служби зайнятості несуть відповідальність за оцінювання перспектив працевлаштування здобувача, розробку його дорожньої карти, і прийняття остаточного рішення про ступінь допомоги у працевлаштуванні. На відміну від профілювання з залученням соціальних працівників, статистичне профілювання вважається інформаційно насиченим методом, що заснований на аналізі кількісних статистичних даних, які забезпечують об’єктивні і стандартизовані оцінки перспектив безробітного знайти нову роботу та забезпечує можливість реагувати на ринкову кон’юнктуру більш гнучкіше з позицій запобігання збереження довготривалого безробіття. Найбільшого поширення цей метод набув у США. Зазвичай, *статистичне профілювання* використовується у поєднанні з роботою соціальних працівників служб зайнятості, на яких покладається опитування безробітних та накопичення інформації про статистику праці й розвиток локальних ринків праці. Роль соціальних працівників у статистичному профілюванні й далі лишається ключовою, однак їхні рішення здебільшого суб’єктивні та не завжди забезпечують реалізацію необхідних у кожному конкретному випадку активних заходів допомоги сприяння зайнятості.

Дослідження сучасних напрямів діяльності служби зайнятості України з безробітним населенням дозволяє зробити висновок про те, що основним документом, на основі якого проводиться робота з безробітними є *Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості*. Основними напрямами обслуговування незайнятого населення в зазначеному документі задекларовано такі, як:

– навчання безробітних методам і техніці самостійного пошуку роботи;

– розширення кола інформації про вакантні місця; сприяння безробітним в їх зусиллях щодо започаткування власної справи;

– залучення незайнятих громадян до участі в оплачуваних громадських роботах;

– залучення безробітних до профорієнтаційних заходів та професійного навчання.

Водночас доцільно закцентувати увагу на тому, що в сучасних умовах зменшення кількості вакансій та збільшення періоду безробіття регіональні центри зайнятості потребують перегляду існуючих технологій щодо сприяння працевлаштуванню окремих категорій безробітних, тобто все більшої актуальності набуває процес побудови індивідуальної роботи з кожним безробітним з урахуванням його нахилів, здібностей, професійної мобільності, затребуваності на ринку праці, ступеня мотивації до трудової діяльності, тобто організації роботи регіональних центрів зайнятості з профілювання безробітних за групами ризику.