

ФОРМУВАННЯ ОСНОВИХ ЕТАПІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Клецова Н. В., доц. кафедри Менеджменту ЗЕД та євроінтеграції

Відсутність досвіду роботи працівників, які щойно закінчили вищі учбові заклади, формує світогляд випускників про нездійсненні мрії. Поряд з цим, завжди можна виокремити групу людей, які незважаючи на обставини, що відбуваються в країні, цілеспрямовано орієнтовані на пошук бажаного результату. Який же шлях варто обирати? Чи доцільно марнувати час, щоб почути версію про вашу недостатню обізнаність в обраній професії? На нашу думку, варіант працевлаштування існує завжди. Однак для досягнення поставленої мети необхідно усвідомлювати значущість прагнень молодих спеціалістів. Так, тема дослідження є нагальною та актуальною.

Варто зазначити, в нашому суспільстві існує парадокс відповідності посаді – ви не можете отримати роботу без досвіду, але отримати досвід без роботи ви теж не можете. Це непорозуміння особливо переслідує молодих спеціалістів, коли вони виходять на ринок праці або ж претендують на обіймання керівної посади. Підкреслимо, що особливо страждають від такого парадоксу молоді амбіційні професіонали та випускники вищих навчальних закладів, тому що таке протиріччя не лише надає спалаху в емоційному стані найманих працівників, але й паралізує їхні дії. Тому ключ до розв'язання цього парадоксу полягає у тому, щоб зрозуміти – кмітливий роботодавець оцінюватиме найманого працівника за двома критеріями: 1) потенціал, який матиме цінність у майбутньому; 2) послужний список у сфері, що є ключовою для обраної роботи. Виникає питання, яким чином можна виявити потенціал працівника? Безумовно, кожний роботодавець бачить вирішення поставленого питання по-різному. Ми вважаємо, що потенціал найманого працівника найкраще можна побачити через призму таких факторів, як: ставлення працівника до роботи; його ентузіазмі до будь-яких завдань, наданих керівником; робочу етику; комунікативних вмінь та навичках; зацікавленості та умінні ставити доречні запитання; готовності вчитися; в знаннях про обране підприємство та вмінні обґрунтувати власні позиції щодо подальшого розвитку його прибуткової діяльності [1, с. 50].

Проте для того, щоб проаналізувати вагомість обраної тактики працевлаштування на підприємствах різної спеціалізації, демонстрації потенціалу найманого працівника буде замало. Саме тому для поліпшення ситуації працевлаштування, що на сьогоднішній день має місце в Україні, нами було удосконалено алгоритм виходу із замкненого кола найманого працівника, що, на відміну від існуючих підходів, включає подолання п'яти основних кроків: отримання повноваження; виявлення ініціативи; готовність найманого працівника почати кар'єру з нижчого щабля управління; обмін; виявлення більших можливостей, виходячи з власного потенціалу [2].

Першою неодмінною умовою запропонованого алгоритму є отримання повноваження. Дійсно, одним із логічних способів пошуку бажаної роботи – це отримання необхідної кваліфікації. Це може бути як навчання у певній галузі, так і спеціальний тренінг. Зазначимо, що на сьогоднішній день, наприклад, комп'ютерне програмування у будь-якій галузі виступає саме тією ланкою, що розвивається найбільш динамічно. Так, відповідно до прогнозів Американського бюро трудової статистики, до 2020 року залишаться незайнятими близько мільйона вакансій у даній сфері. Другим кроком алгоритму є виявлення ініціативи, при цьому у найманого працівника не повинен виникнути інстинкт забруднити руки. Саме на даному етапі доречною буде можливість спробувати себе у різних видах діяльності та водночас отримати необхідні вміня і навички. Підкреслимо, що важливо продемонструвати, на що спроможний працівник, а не тільки розповісти про власний потенціал. Третім кроком є готовність найманого працівника почати кар'єру з нижчого щабля управління. На практиці доведено, що переважна більшість працівників, які щойно отримали освіту, відчувають себе занадто компетентними для багатьох посад початкового рівня. Так, починаючи з примітивних завдань найманий працівник усвідомить, що насправді відбувається на ринку праці. Четвертим кроком алгоритму, який може здаватись найманому працівнику не зовсім зрозумілим, є обмін. Дійсно, у працівника взагалі немає роботи, але є дорогий ресурс – час. Якщо найманий працівник витратить свій час з ініціативою, то зможе обміняти його на перспективні можливості. П'ятий, заключний крок, має на меті виявлення більших можливостей, виходячи з власного потенціалу. Так, найманий працівник може говорити про підприємства, які його цікавлять, з думкою про те, що він не володіє необхідним досвідом для роботи на вакантних посадах. Проте може мати місце й інший варіант: подивитись на власні вміня та навички по-іншому.

Підсумовуючи проведені нами дослідження, ми можемо стверджувати, що дуже часто кожен із нас є значно талановитим, ніж нам здається на перший погляд, проте вміня виявити та продемонструвати здібності у конкретній ситуації може не кожний найманий працівник. Запропонований нами алгоритм виходу із замкненого кола найманого працівника надасть впевненості особі при працевлаштуванні та водночас дозволить подолати парадокс відповідності посаді.

Література: 1. Клецова Н. В. Формування інвестиційного клімату у сільськогосподарських підприємствах з іноземними інвестиціями Сумщини / Н. В. Клецова // Економіка Криму. – 2009. – № 26. – С. 48–52. 2. Клецова Н. В. Побудова алгоритму працевлаштування без досвіду роботи / Н. В. Клецова // 36. наук. праць Полтавської державної аграрної академії. – 2015 (у друці).