

ПОБУДОВА АЛГОРИТМУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ БЕЗ ДОСВІДУ РОБОТИ

Клєцова Н. В., к.е.н.

Сумський національний аграрний університет

У статті здійснено ґрунтовне дослідження сучасних тенденцій замкненого кола працевлаштування молодих спеціалістів на підприємствах різних галузей економіки. Для поліпшення ситуації працевлаштування, що на сьогоднішній день має місце в Україні, автором удосконалено алгоритм виходу із замкненого кола найманого працівника “немає досвіду – немає роботи – немає досвіду”, що, на відміну від існуючих підходів, включає подолання п’ять основних кроків: отримання повноваження; виявлення ініціативи; готовність найманого працівника почати кар’єру з нижчого щабля управління; обмін; виявлення більших можливостей, виходячи з власного потенціалу. Врахування запропонованого автором алгоритму виходу із замкненого кола найманого працівника надасть впевненості особі при працевлаштуванні та водночас дозволить подолати парадокс відповідності посаді.

Ключові слова: найманий працівник, персонал, керівник, управління, підприємство, алгоритм, досвід роботи, працевлаштування.

The article is devoted to a proper study on current trends employment' vicious circle of young professionals in enterprises of different industries. To improve the situation of employment, which now has a place in Ukraine, the author proposed the improved algorithm out of the vicious circle of employee "no experience - no work - no experience," which, instead of existing ones, includes the overcoming of five basic steps: receiving power; identify initiatives; willingness to start an employee's career with lower levels of management; exchange; identify more opportunities on the basis of their capacity. The consideration of the proposed algorithm out of the employee's vicious circle will give the person

confidence while getting a job and at the same time will help to overcome the paradox of compliance job.

Keywords: employee, staff, manager, management, enterprise, algorithm, experience, employment.

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток подій у світі, зокрема тих, що мають місце в галузі економіки, спіткає молодих спеціалістів до неординарного підходу пошуку роботи. Так, адже 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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питання працевлаштування займаються такі сучасні науковці та практики, як Ч. Дикерсон [1, с. 6–10], Л. Михайлова [2, с. 897–904], Т. . Проте вченими й досі не сформовано єдиного алгоритму ефективного працевлаштування Харченко [3, с. 129–131], Л. Чамберс [4, с. 14–16], В. Чернякова [5] та інші, а окремі припущення науковців та практиків потребують ґрунтовного переосмислення та узагальнення.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є побудова алгоритму виходу із замкненого кола найманого працівника “немає досвіду – немає роботи – немає досвіду”, який набуває особливої актуальності в умовах ринкової нестабільності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш за все 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 (рис. 1).

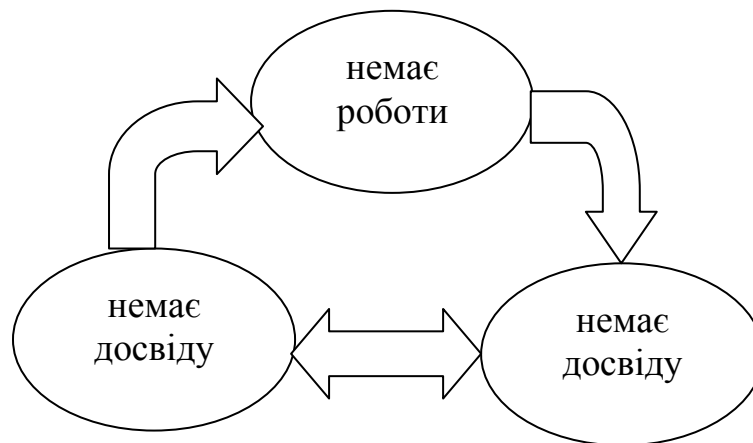


Рис. 1. Замкнене коло працевлаштування

Джерело: побудовано автором

Поряд із вище зазначеним, доцільно враховувати і той факт, що професіонали на всіх рівнях тим і відрізняються, що вміють діяти неординарно у скрутних ситуаціях. 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.

Дійсно, якщо раціонально поміркувати, то можна говорити про те, що залежно від трудового стажу ці два види цінностей необхідно зважувати за різними пропорціями. Проте варто усвідомлювати, що загальним правилом буде: чим менше досвіду у найманого працівника, тим більше надаватиметься перевага його потенціалу. 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 [6, с. 50]. Проте для того, щоб проаналізувати вагомість обраної тактики працевлаштування на підприємствах різної спеціалізації, демонстрації потенціалу найманого працівника буде замало. Саме тому нами було запропоновано застосувати алгоритм, що надасть впевненості працівнику при виході із замкненого кола працевлаштування – “немає досвіду – немає роботи – немає досвіду”, а також водночас дозволить подолати парадокс відповідності посаді (рис. 2).



Рис. 2. Алгоритм виходу із замкненого кола найманого працівника

Джерело: удосконалено автором на основі власних досліджень

Першою необхідною умовою та кроком 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 [7], до 2020 року залишаться незайнятими близько мільйона вакансій у даній сфері, а традиційна ІТ-освіта вже не задовольнить цей попит взагалі. Не секретом є і те, що технологічні компанії вже сьогодні адекватно приймають програмістів без вищої освіти. На початок 2015 року за даними міжнародного журналу The Wall Street 15% найманих працівників, що надають послуги в системі Google, взагалі не закінчували коледж та не мають диплома про вищу і середню освіту [8]. Єдиним виправданням їхнього професіоналізму є тренінги, подібні Codecademy, до яких на початок 2015 року звернулися 24 млн. користувачів з усього світу [9]. Так, проходження одного або декількох курсів для 50% претендентів допомогло освоїти професійні навички за місяць. Відповідно з цими знаннями наймані працівники вже зможуть претендувати на роботу початкового рівня, а через деякий час – навіть конкурувати з іншими досвідченими програмістами. Проте ми вважаємо, що базові знання, які студенти отримують у вищих навчальних закладах повинні бути невід'ємною часткою вимоги керівників для працевлаштування.

Тож неодмінною умовою першого кроку, запропонованого нами алгоритму, є визначення пріоритетів інтересів працівників – це може бути програмування, фінанси, авіація, менеджмент, мистецтво тощо. Майже в кожній із цих галузей після закінчення учбових закладів є можливість здобути додаткові навички професії за лічені місяці. Необхідно лише грамотно влаштуватись на курси, які користуються повагою у ваших майбутніх роботодавців. Поряд із вище зазначеним, варто й усвідомлювати, що з першим кроком алгоритму зможуть впоратись лише цілеспрямовані та кмітливі працівники, які чітко усвідомлюють свої прагнення і мають певний

ланцюг до їхнього втілення. До цієї категорії людей належить 30% населення країни, решта кількість населення зможе втілити запропонований план дій у три рази повільніше. Однак, варто й акцентувати увагу на тому, що завжди існує певний відсоток людей, які не можуть впоратись з поставленим завданням так швидко, як нам та їм хотілося б, тому варто залишити похибку у 10% і на таку аудиторію.

Другим кроком алгоритму є виявлення ініціативи. На нашу думку, актуальним прикладом даного етапу є дії Лаури Чамберс, директора відділу з підбору персоналу на eBay. Вона однією із перших запустила університетську програму “eBay”, метою якої було підвищення якості завербованих стажерів. Л. Чамберс зазначає, що наймані працівники, які знаходяться на випробувальному терміні на підприємстві, повинні обов’язково проявити творчість та ініціативу, які допомагають виділитися з натовпу [4, с. 15]. Проте, ми вважаємо, що даний метод особливо підходить тим, хто взагалі не має технічної або спеціальної освіти. Наприклад сьогодні, доволі розповсюдженим та вдалим початком кар’єри, вважається волонтерство. Його навіть можна вважати стартапом, під яким розуміють нещодавно створене підприємство, що будує свою бізнесову діяльність з урахуванням інноваційно-інвестиційних технологій та має обмежені ресурси. 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 вміння і навички. Підкреслимо, що важливо продемонструвати, на що спроможний працівник, а не тільки розповісти про власний потенціал. Актуальним буде в даній ситуації й побудова власного плану завоювання організації, про яку мріє найманий працівник. Зокрема, Л.Чамберс зазначає: “Якщо ви хочете працювати в eBay, організуйте маленький бізнес на цій платформі або використовуйте PayPal, будьте готові говорити про переваги і недоліки цього досвіду. Створення невеликого відео або запису про ваш досвід не матиме великих витрат, проте, можливо, ним зацікавляться засоби

масової інформації” [4, с. 16]. Ми поділяємо думку директора відділу з підбору персоналу, і вважаємо, що будь-які дії, спрямовані на демонстрацію вмінь найманого працівника додають лише переваги при працевлаштуванні.

Третім кроком алгоритму є готовність найманого працівника почати кар’єру з нижчого щабля управління. На практиці доведено, що переважна більшість працівників, які щойно отримали освіту, відчують себе занадто компетентними для багатьох посад початкового рівня [2; 5]. Проте американський фахівець з питань найму персоналу Ч. Дикерсон переконаний, що найкраща позиція – це лише зробити вдало перший крок. Він зазначає, що випускнику вищого навчального закладу можна почати навіть з посади, яка дозволить спілкуватися з клієнтом – не має значення, за касовим апаратом або в службі підтримки, у торгівлі або за стійкою реєстрації. Проте саме тут найманий працівник усвідомить, що насправді відбувається на ринку [1, с. 7]. На нашу думку, поради Ч. Дикерсона є та будуть актуальними протягом наступних століть, тому що нічого так не допомагає просуватись по кар’єрній драбині, як розуміння, що відбувається на нижчому щаблі управління. Саме врахування думок та побажань обслуговуючого персоналу допомагає керівникам підприємств обирати подальший вектор розвитку підприємства, на якому вони працюють.

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. Наведемо приклад застосування даного кроку однією випускницею коледжу за спеціальністю “історія” у розмові з директором агентства нерухомості. Зазначимо, що директор виглядав дуже зайнятим і не розташованим до бесіди, і вона здогадалася запитати: “Що ви зробили б для розширення Вашого бізнесу, якщо мали б один вільний день на тиждень?” Він сказав, що підготував би маркетингове дослідження ринку оренди для молоді. Вона запропонувала зробити таке дослідження безкоштовно, коротко пояснивши,

як її аналітичні та письмові навички допоможуть виконати такий проект. Директор погодився оплатити цю роботу з розрахунку 10 доларів на годину, а коли робота була завершена, він був вражений якістю аналізу, прозорістю мислення претендентки і дотепністю, з яким були подані факти. Зараз вона займає молодшу позицію у відділі маркетингу цієї компанії [10, с. 203]. З цього приводу Т. М. Харченко зазначає, що обов'язково повинні бути на підприємстві окремі методи мотивації, які є безпосереднім способом впливу з боку управлінців на персонал з метою досягнення кращих результатів і навпаки [3, с. 130].

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 вміння та навички по-іншому. Саме так вчинив один молодий фахівець, якого було прийнято на вакантну посаду до сільськогосподарського підприємства у Сполучених штатах Америки. Ключовою вимогою даної організації була ознака “управління проектами” – навик, якого він, на перший погляд, не мав, але за всіма іншими параметрами практично підходив. Проте на попередній співбесіді він розповів про досвід подорожі до Східної Європи, яку здійснив разом зі своїми друзями. Так, молодий фахівець зацентрував увагу на тому, що був ініціатором поїздки і відповідав за всю групу, зокрема: вивчив маршрут, знайшов найдешевші квитки на транспорт і готелі, зібрав гроші з учасників, а також був зберігачем і розпорядником загальної каси. В результаті саме на цій співбесіді для керівництва даного сільськогосподарського підприємства він виявився здатним продемонструвати навик, необхідний управлінцям [10, с. 169]. Тому заключним етапом, запропонованого нами алгоритму виходу із замкненого кола найманого працівника, є аналіз власних здібностей, які найбільш придатні та актуальні для конкретної ситуації.

Висновки. Таким чином, підсумовуючи проведені нами дослідження, ми можемо стверджувати, що дуже часто кожен із нас є значно талановитим, ніж нам здається на перший погляд, проте вміння 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.

Список використаних джерел:

1. Cunningham L. How to craft a successful career by Chad Dickerson / Lillian Cunningham // The Washington Post. – 2014. – November, 20. – P. 6–10.
2. Михайлова Л. І. Институциональные аспекты развития аграрного рынка труда в условиях глобализации экономики / Л. И. Михайлова // Kryzys finansowy – przebieg i skutki społeczno-gospodarcze w Europie Środkowej i Wschodniej. Pod redakcją Sławomira Pertyckiego. Tom 1. – Lublin: Wydawnictwo KUL. – 2012. – S. 897–904.
3. Харченко Т. М. Матеріальне стимулювання персоналу як складова розвитку підприємств / Т. М. Харченко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. №3. – Хмельницький, 2010. – С. 129–131.
4. May P. Mercury News interview: PayPal's Laura Chambers / Patrick May // San Jose Mercury News. – 2011. – № 1. – P. 14–16.
5. Чернякова В. О. Ефективність використання персоналу у сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. на здоб. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04. “Економіка та управління підприємствами” / Чернякова Вікторія Олександрівна. – Харків, 2011. – 20 с.
6. Клецова Н. В. Формування інвестиційного клімату у сільськогосподарських підприємствах з іноземними інвестиціями Сумщини / Н. В. Клецова // Економіка Крима. – 2009. – № 26. – С. 48–52.
7. Bureau of Labor Statistics. United States Department of Labor [Electronic resource]. – The mode of access: <http://www.bls.gov>.

8. Who works today? [Electronic resource] // The Wall Street Journal. – 2015. – March, 10. – The mode of access: <http://www.wsj.com/europe>.

9. Learn to code interactively, for free [Electronic resource]. – The mode of access: <http://www.codecademy.com>.

10. Citrin M. You Need a Leader – Now What?: How to Choose the Best Person for Your Organization / James M. Citrin, Julie Daum: Crown Business, 2011. – 256 p.

Рецензент – д.е.н., профессор Михайлова Л.И.