

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

ТЕКСТИ (конспект лекцій) з дисципліни

«Психологія кар'єри»
для студентів усіх спеціальностей та форм навчання

2024

Тексти (конспект лекцій) з дисципліни «Психологія кар'єри» для студентів усіх спеціальностей та форм навчання / Укл. : В.В. Кузьмін. Запоріжжя : НУ "Запорізька політехніка", 2024. 58 с.

Укладачі: В.В. Кузьмін, доцент, к.соц.н.

Рецензент: Є.А. Клопота, професор, д.псих. наук

Відповідальний за випуск: В.В. Кузьмін, доцент, к.соц.н.;

Затверджено
на засіданні кафедри «Психологія»
Протокол № 1
від « 26 » серпня 2024 р.

Рекомендовано для видання
НМК факультету соціальних наук
Протокол № 1
від « 26 » серпня 2024 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Змістовий модуль 1. Теоретичні аспекти психології кар'єри	6
Лекція № 1. Кар'єра в житті людини	7
Лекція № 2. Мій професійний портрет	14
Лекція № 3. Я в Інтернеті	18
Лекція № 4. Планування кар'єри.....	22
Змістовий модуль 2. Практичні аспекти психології кар'єри.....	28
Лекція № 5. Працюємо легально та безпечно	29
Лекція № 6. Пошук та відбір вакансій	37
Лекція № 7. E-mail, соціальні мережі та job-сайти. Мапа працевлаштування.....	45
Рекомендована література.....	54
Основна	54
Додаткова	54
Інформаційні ресурси.....	57

ВСТУП

Метою навчальної дисципліни є оволодіння всім спектром знань з питань професійної кар'єри працівника в організаційній структурі для того, щоб забезпечити кар'єрне зростання працівників та відповідно ефективність діяльності організації, а, також, розкриття психологічних особливостей здійснення професійної кар'єри у сучасних організаціях на основі вивчення зарубіжного та вітчизняного досвіду.

Ця дисципліна поєднує класичні психологічні теорії управління з інноваційними підходами. Ви дізнаєтесь, як проектувати системи підбору, адаптації та оцінювання персоналу, використовуючи HR-аналітику, штучний інтелект і автоматизовані платформи. Курс охоплює сучасні теми, такі як інклюзивне робоче середовище, психологічна підтримка працівників у кризових умовах, віддалена робота та wellbeing-програми, які є ключовими для компаній рівня Google чи Microsoft.

На відміну від традиційних курсів, які часто обмежуються теоретичними аспектами, наш курс має практичну спрямованість. Ви навчитеся аналізувати кейси реальних компаній, моделювати HR-процеси, розробляти стратегії мотивації та вирішувати конфлікти в командах. Ми використовуємо інтерактивні методи: рольові ігри, симуляції співбесід, групові проекти та цифрові інструменти, такі як Moodle і HR-платформи. Курс адаптовано до умов обмеженої матеріально-технічної бази, з можливістю дистанційного навчання через Zoom і використання відкритих даних.

Компетентності та результати навчання, формування яких забезпечує вивчення дисципліни.

Загальні компетентності: здатність генерувати нові ідеї (креативність); цінування та повага різноманітності та мультикультурності; здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів); здатність діяти соціально відповідально та свідомо; здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети

Фахові компетентності: здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію; здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями; здатність самостійно розробляти проекти шляхом творчого застосування існуючих та генерування нових ідей.

Програмні результати навчання: здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій; робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій; розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість; вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності; оцінювати здобутки та визначати й аргументувати перспективи власної наукової роботи.

**ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ
ПСИХОЛОГІЇ КАР'ЄРИ**

ЛЕКЦІЯ № 1. КАР'ЄРА В ЖИТТІ ЛЮДИНИ

Мотивування до вивчення курсу. «HARD / SOFT SKILLS».

Сучасні роботодавці розраховують на те, що кандидат/ка матиме десятки різноманітних вмінь. Здатність креативно мислити й управляти часом, навички комунікації, нетворкінгу, керування проектами, командоутворення, володіння інструментами розробки сайтів, комп'ютерної графіки й відеомонтажу. Без згадки про це сьогодні не обходиться майже жодне оголошення про роботу. Чим вища посада, тим більші вимоги. Тому сьогодні ми поговоримо про наші вміння та сильні сторони. Відповімо на питання, чому важливо звертати увагу на свої здібності та розуміти, які навички будуть потрібні вам, як майбутнім спеціалістам.

Нетворкінг (анг. «networking») — соціальна і професійна діяльність, спрямована на те, щоб за допомогою кола друзів і знайомих максимально швидко і ефективно вирішувати складні життєві завдання і бізнес-питання.

Що таке Hard і soft skills? Оскільки саме універсальні компетенції є найголовнішим козирем сучасного фахівця, компанії не можуть дійти згоди та визначити найважливіші з них Soft Skills (“м'які” навички) – це збірний термін, який посилається на безліч варіантів поведінки, що допомагають людям в роботі, зокрема командній, а також успішно взаємодіяти з іншими людьми. Soft Skills дозволяють бути успішним незалежно від специфіки діяльності та напрямку, в якому працює людина. Традиційно в психології їх відносять до числа соціальних навичок: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, ведення переговорних процесів, робота в команді, орієнтація на особистісний розвиток, ерудованість, креативність тощо. Soft Skills важливі як в роботі, так і в житті. Велика частина навичок, які використовуються для досягнення цілей, – це вони. При цьому чим вище ви піднімаєтеся по кар'єрних сходах, тим більшу роль відіграють соціальні навички, в той час як професійні відходять на другий план. Компанії вірять, що співробітники, які володіють такими навичками, можуть не тільки давати кращі результати, але ще і допомагають створювати комфортну робочу атмосферу. Саме тому 85% тренінгових програм і курсів онлайн та офлайн сьогодні орієнтовані на освоєння саме Soft Skills.

Hard Skills – «хард скілз» часто перекладають, як “тверді нави-

чки” – це професійні навички, які пов’язані з технікою виконання. Людина, яка навчається будь-якому умінню, здатна доводити дію до автоматизму, оскільки використовує завчасно знайомий шаблон. До таких навичок відносяться: володіння методом «сліпого» друку, іноземною мовою, робота з якимось інструментом, шиття одягу за зразками, керування автомобілем, тощо. Такі навички стійкі, добре доступні для огляду, вимірні і входять до переліку вимог, викладених в посадових інструкціях, легко піддаються розкладанню на ряд простих і кінцевих дій. Розглянути навички, які за даними аналітиків найчастіше шукають роботодавці (на слайді). Обговорення почутого. Відкрита бесіда «Hard і soft skills в професії».

Курс присвячений саме формуванню «м’яких» навичок (і не тільки), які допоможуть вам успішно працевлаштуватись та побудувати успішну кар’єру! На наступних заняттях ми навчимося проводити самоаналіз та розвивати свої професійні навички. Розпочинаємо перший модуль курсу.

РОБОТА, КАР’ЄРА, ПОКЛИКАННЯ — ЩО СПІЛЬНОГО І В ЧОМУ РІЗНИЦЯ

Все це начебто схожі поняття, але між ними точно існує різниця. Експерти Міжнародного кадрового порталу “HeadHunter Україна” розбиралися в тому, що означають ці поняття – робота, кар’єра і покликання.

Робота — виконується за гроші, має суворі часові межі — наприклад, восьмигодинний день чи сорокагодинний робочий тиждень згідно закону, або ж позмінно, до кінця проєкту тощо. По суті, це обмін своїх професійних знань на якусь матеріальну винагороду: гроші, бонуси, пільги.

Кар’єра — професійний шлях, система заохочень і підвищень, за якої бажана винагорода скеровує та мотивує професійний ріст. Головне в кар’єрі — перспектива, котру вам обіцяє та справа, якою ви займаєтесь: розвиток професіоналізму, зростання статусу, рівня впливу, влади, зростання масштабу проєктів, розвиток зв’язків.

Покликання — це якась справа, яку людина виконує незалежно від слави або успіху, а винагородою служить сама праця, робота, процес та результат — це джерела радості і задоволення. У цьому випадку важливий особисто свій внесок у щось спільне і відповіді на запитання: що я роблю хорошого і корисного для інших? Що я створюю?

Перебування на кожному з цих етапів не залежить від віку, освіти та соціального становища. Для когось кар'єра важлива вже в 20 років, а хтось залишається на етапі «роботи» до пенсії, до усвідомлення і пошуку призначення «доростають» далеко не всі. Найчастіше ж ця модель лінійна: спочатку ви ставитеся до роботи як до роботи, потім стають значущими смисли кар'єри і, нарешті, ви «доростаєте» до смислів покликання. Іноді ж пошук покликання може затягнутися надовго. Тоді вас легко збити з пантелику: ви міняєте роботу із завидною регулярністю, але задоволеності зміна місць може і не приносити. Насправді в кожній новій роботі просто відсутній той сенс, який ви, можливо, не усвідомлюючи того, шукаєте.

Як же знайти своє покликання? Порад на цю тему досить багато і різних. Пропонуємо кілька основних рекомендацій, на які варто звернути увагу. - Шукайте те, чим подобається займатися найбільше. - Згадайте те, чим захоплювалися у дитинстві. - Чесно відповідайте собі на запитання: «Чим би я займався, якби у мене було багато грошей?». Це може бути відповіддю на запитання про покликання. - Прислухайтеся до себе: можливо, ваша робота при докладанні певних зусиль і є вашим покликанням? Чомусь же ви її вибрали. Можна провести коротке бліц-опитування “Як же знайти своє покликання?” Не бійтеся змін у будь-якому віці. Прислів'я про журавля і синицю — не про це, і сумніви з приводу того, чи багато можна заробити «покликанням», абсолютно безпідставні. Адже люди, які знайшли своє місце під сонцем, здебільшого фінансово вільні й успішні в улюбленій справі. Вони стають експертами у своїй ніші і заробляють. Це пов'язано з тим, що їхня мета — змінювати світ на краще і дати людям цінність, а гроші — це наслідок їхньої роботи.

Розглянемо детально поняття “кар'єра”.

ТИПИ, ЕТАПИ І ЦІЛІ КАР'ЄРИ

Кар'єра в широкому розумінні означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей. Кар'єра — це суб'єктивне усвідомлення позиції і поведінки в сфері трудової діяльності, пов'язаних з посадовим чи професійним підвищенням протягом трудового життя людини. Це є самовираження, зміна навиків, знань, здібностей, просування вперед обраним шляхом діяльності, як у межах організації, так і поза нею. Кар'єра - це не тільки просування на роботі. Життя людини поза робочим місцем має значний вплив на ка-

р'єру, є її частиною. Поняття кар'єри не означає обов'язкове і постійне переміщення вгору в межах організаційної ієрархії. Людина свою кар'єру порівнює не тільки зі службовим просуванням, але й з життєвими цілями.

КЛАСИФІКАЦІЯ КАР'ЄРИ.

Критерій	Вид кар'єри	Приклад
За основною сферою діяльності	Політична	Президент країни
	Військова	Генерал армії
	Спортивна	Чемпіон світу
	Наукова	Основоположник наукової школи
	Державна	Голова уряду
	Релігійна	Ієрарх церкви
	Суспільна	Посол миру
	Світська	Законодавець мод
За напрямом розвитку особистості	Професійна	Майстер своєї справи
	Культурна	Висококультурна людина
	Творча	Визнаний геній у мистецтві
	Духовного вдосконалення	Духовний вчитель
	Фізичного вдосконалення	Міс Всесвіт
	Матримоніальна (пов'язана з подружнім життям)	Дружина (чоловік) голови держави, кінозірки
За метою діяльності	Ділова	Великий бізнесмен, топ-менеджер
	Освітня	Енциклопедично освічена людина
	Особистісна	Цікава особистість
	Побутова	Прекрасний господар (кулінар)
	Батьківська	Батько сімейства й т. д.
За легітимністю сфери діяльності	Позитивна (суспільно корисна)	Керівник «Ощадбанку»
	Негативна (маргінальна)	Керівник бандитського угруповання

Звичайно, ми розглядаємо та плануємо кар'єру лише з позитивного напрямку діяльності.

Головним завданням планування, управління і реалізації кар'єри є забезпечення взаємодії всіх

видів кар'єр. Виділяють кілька класифікацій ділової кар'єри.

Так, за місцем в системі

управлінських відносин виокремлюють:

- професійну кар'єру як спеціалізацію в професійній неуправлінській діяльності;

- адміністративну – спеціалізацію в професійній управлінській діяльності;

- підприємницьку – розвиток свого бізнесу.

Професійна кар'єра розглядається в контексті посадового переміщення (переважно вгору) і професійного зростання людини, тобто горизонтально та вертикально.

Професійний зріст вбачається у зростанні й розширенні обсягу професійних знань, умінь і навичок людини, визнання професійним співтовариством результатів її праці, авторитету в конкретному виді професійної діяльності. Посадове зростання – зміна посадового статусу людини, її соціальної ролі, ступеня й простору посадового авторитету, поява нових обов'язків та відповідальності.

Таким чином, **професійна кар'єра – це процес руху працівника шляхом оволодіння визначеними цінностями, благами, визнаними в суспільстві, або в організації.** Кар'єру – траєкторію свого руху – людина створює сама, враховуючи особливості внутрішнього і зовнішнього середовища, реальність, власні цілі, бажання й здібності. Успіх у кар'єрі можна розглядати як просування від однієї посади до іншої, більш високої, і як оволодіння суміжною професією, новими знаннями, досвідом і навичками.

З наукової точки зору виділено два види кар'єри: професійну і внутрішньо-організаційну. Професійна кар'єра — підвищення знань, умінь, навичок. Конкретний працівник у процесі трудової діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей і вихід на пенсію. Професійна кар'єра може проходити по лінії спеціалізації (поглиблення в одній сфері, обраній на початку професійного шляху) або транс-професіаналізації (оволодіння іншими сферами діяльності). Внутріш-

ньоорганізаційна кар'єра — це траєкторія руху персоналу в організації.

Вона може здійснюватись за трьома напрямками:

- **вертикальному** — професійне та посадове зростання в основній сфері діяльності, по сходинках зростання;
- **горизонтальному** – просування в іншу функціональну сферу діяльності, в інші підрозділи одного рівня;
- **центрострімкому** – просування, наближення до ядра керівництва, центру керівництва, участь у прийнятті рішень.

Поняття «успішна кар'єра» не обов'язково тотожно поняттю «керівна посада», успішна кар'єра – це коли ви затребуваний професіонал/професіоналка своєї справи! Довідка для викладача/викладачки: Формування трудової кар'єри здійснюється поетапно. Науковий менеджмент виділяє наступні її етапи протягом трудового життя людини:

- Підготовчий (до 25р.) пов'язаний з одержанням середньої чи вищої освіти, професії. В цей період людина може змінити декілька видів діяльності в пошуках такої, яка б найкраще її задовольняла. Якщо така діяльність визначена, починається процес самоствердження працівника як особистості.

- Адаптаційний (25-30 рр.) — це період освоєння здобутої професії, набуття досвіду, навиків. На цьому етапі формується кваліфікація, виникає необхідність незалежності. В цей період створюється сім'я, що мотивує працівника до збільшення свого доходу. - Етап просування (30-45 рр.). В цей період іде процес росту, просування по службі, зростає потреба в самостверженні, досягненні більш високого статусу.

- Етап збереження (45-60 рр.) характеризується діями закріплення досягнутих результатів, наступає найвищий рівень удосконалення кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності. Людина досягає вершин незалежності і самоствердження.

- Завершальний етап (60-65 рр.) — пошук заміни, передача знань, умінь та навичок молоді, підготовка до виходу на пенсію. Дана класифікація індивідуальна, наприклад, в Японії вважається нормою, коли керівниками вищого рівня є люди віком до 80 років. Зазначимо, що в сучасних умовах вікові етапи можуть змінюватись!

Етапи кар'єри зображені на слайді, не варто детально їх розглядати, достатньо акцентувати увагу здобувачів/здобувачок освіти на тому, що кар'єра розвивається поетапно разом з віком людини та на

різних життєвих етапах може набувати різних форм. В сучасних умовах вікові етапи можуть змінюватись, оскільки «нова» кар'єра може розпочатись і в 40-річному віці, наприклад, із зміною роботи чи виду діяльності.

На різних етапах кар'єри людина задовольняє різні потреби і керується різними мотивами. Кар'єра може розвиватись різними темпами. Кар'єра може бути динамічною, пов'язаною із зміною робочих місць, і статичною, що здійснюється шляхом професійного зростання на одному місці або за однією професією.

ЦІЛІ КАР'ЄРИ. Успіх кар'єри залежить від ряду чинників:

- випадок, який дав людині шанс;
- реальний підхід до вибору;
- можливості, що створюються в сім'ї (освіта, зв'язки);
- добре знання своїх сильних і слабких сторін;
- чітке планування.

Мабуть, саме добре знання своїх сильних і слабких сторін та чітке планування кар'єри відіграють ключову роль в успішному кар'єрному шляху. При влаштуванні на роботу людина ставить перед собою визначені цілі, але оскільки організація, приймаючи її на роботу, також ставить визначені цілі, то робітнику необхідно уміти реально оцінювати свої ділові якості, вміти їх зіставляти з вимогами, які ставить перед ним/нею організація або посадові обов'язки. Від цього залежить успіх всієї його кар'єри. Правильна самооцінка своїх ділових якостей передбачає знання себе, своїх сильних і слабких сторін. Тільки за цих умов можна правильно визначити цілі кар'єри. Цілі кар'єри проявляються в потребі, для задоволення якої людина хотіла б мати конкретну роботу, займати визначений щабель в ієрархічній драбині посад. Цілі кар'єри змінюються як з віком, так і по мірі того, як змінюється людина з набуттям нового життєвого досвіду, підвищенням кваліфікації і місця роботи. Формування цілей кар'єри – це постійний процес. Детально формування цілей ми розглянемо на наступних заняттях.

ЛЕКЦІЯ № 2. МІЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ПОРТРЕТ

Запитання до аудиторії: - Якою має бути точка старту в кар'єрі? Для побудови власної кар'єри, професійного розвитку в компанії варто знати «напрямок руху», розуміти свої сильні та слабкі сторони, вміти вдосконалюватись. Представлення теми і мети заняття.

АНАЛІЗ СЕБЕ ЯК ПРОФЕСІОНАЛА/ПРОФЕСІОНАЛКИ

Перш за все, треба визнати, що ми живемо в конкурентному світі, де змагаються між собою не тільки компанії та корпорації, а й люди. Із самого початку ми конкуруємо: за увагу, оцінки, перше місце у спортивній секції, коли граємо у футбол, займаємося шахами, трусимо яблуню із друзями по двору, а потім хто скільки набрав плодів — то й маєш. Для того, щоб гідно конкурувати, треба розуміти свої переваги та зони розвитку, і які із цього виходять можливості. Тож перша справа яку б я вам запропонував – це визначитися із своїми «янголами та демонами». Це можна зробити за допомогою звичайної вправи «Мої переваги та зони розвитку». Для цього потрібен аркуш А4 та олівець: розділіть його на 2 стовпчики, в одному напишіть «Переваги», а в іншому «Зони розвитку». Якщо вам важко визначити свої зони розвитку, то для цього можна долучити оточуючих, але не родичів, бо вони знають вас з іншої рольової моделі поведінки (син, дочка тощо і це буде суб'єктивна оцінка), попросіть колег, або одногрупників/ць. Після визначення ваших + та – проранжуйте їх, поставивши позначки від 1 до ... (скільки їх там в вас вийшло). Перші 3 + те, що треба завжди пам'ятати про себе – це ваша сила, останні треба підтягувати. Перші 3 – треба враховувати і контролювати, знижувати їх прояви.

SWOT-аналіз особистості Якщо ця вправа вам здається надто легкою, тоді зробіть SWOT-аналіз своєї особистості. SWOT-аналіз дозволяє бачити не тільки свої + та -, але і можливості які виникають та ймовірні загрози.

Наразі говорять про те що кандидати/ки та працівники/ці мають розвивати не тільки свої професійні знання і вміння, а і компетенції “м’якої” групи. На зображенні ви можете побачити, які компетенції необхідні в сучасному світі (за версією опитування, що було проведено на всесвітньому економічному форумі в Давосі). Отже, багато компетенцій з так званої, “комунікаційної” групи та взаємодії з людьми. Тому зробивши попередній аналіз і порівнявши ваші сторони із визначе-

ними компетенціями, ви легко зможете зробити свій особистий план розвитку та визначити шляхи його реалізації.

ПЛАН ОСОБИСТОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Лектор розповідає про свій розвиток. Як мінуси свої перетворити на плюси – план свого професійного розвитку... Обговорення почутого. Структурування почутої інформації.

ЩО ТАКЕ SWOT АНАЛІЗ І НАВІЩО ВІН ПОТРІБЕН

Для початку, розшифруємо аббревіатуру SWOT.

Складається вона з чотирьох слів: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats, що в перекладі на українську звучить як: Сильні сторони, Слабкі сторони, Можливості і Загрози. Як ми вже говорили, термін спочатку взятий зі сфери економіки, але при цьому всі перераховані слова відмінно підходять до визначення характеристик людини. SWOT-аналіз — це підхід до планування, заснований на виявленні внутрішніх і зовнішніх факторів об'єкта. Провівши такий аналіз, можна визначити:

Свої сильні сторони, які допоможуть у досягненні мети. Це можуть бути будь-які якості, знання чи вміння, що дають вам перевагу; Слабкі сторони і вразливості. Людина не може бути спеціалістом в усьому. Тому, для виконання плану, можливо, потрібно звернутися до сторонніх ресурсів, окремих людей; Зовнішні обставини. Найчастіше їх можна змінити, але це не означає, що ними не можна скористатися; Зовнішні загрози. Якщо уникнути їх неможливо, то потрібно хоча б підготуватися. Для цього і потрібен аналіз SWOT. З урахуванням перерахованих вище моментів, можна скласти оптимальний план завдань. Докладний розбір складових SWOT Для того, щоб вичавити максимум з цього методу, потрібно розуміти, що саме має на увазі під собою кожен з чотирьох сегментів. Для наочності ми склали список ключових питань.

Сильні сторони (Strengths) –

Які властивості виділяють вас на тлі інших? Це можуть бути будь-які навички, освіта, зв'язок;

- У якій справі у вас найбільше шансів досягти успіху?

- Які ресурси є в наявності і які можуть бути отримані при потребі?

- Яка якість є вашою сильною стороною на думку оточуючих?

- Якими досягненнями ви можете похвалитися на даний момент?

- Чим відрізняється ваша система цінностей від такої у оточуючих?

Як ви могли помітити, в списку є питання, пов'язані з оточенням. Вся справа в тому, що, самотійно оцінюючи себе, дуже важко дотримуватися об'єктивності. Тому допомога друзів або колег буде вельми доречною. Якщо у вас виникли труднощі з визначенням сильних сторін, то запишіть абсолютно всі свої позитивні якості. Хоча б кілька з них точно будуть виділятися.

Слабкі сторони (Weaknesses) - Які завдання вам некомфортно виконувати? - Які ваші якості люди вважають слабким місцем? - Ви впевнені в корисності своєї освіти і отриманих навичок? Безпосередньо в розрізі досягнення мети, а не в загальному; - Чи є у вас негативні звички, що стосуються роботи? (Запізнення, запальність, відсутність стресостійкості і т.д.); - Чи є у вас такі особливості характеру, що блокують рух до мети? Важливо, що враховувати потрібно не тільки свою точку зору. Звичайно, почути про свої недоліки від друзів або колег - досвід не найприємніший. Але в такому випадку, ви точно будете знати, над чим працювати. Якщо ж вам вказали на слабкість, якої у вас насправді немає, то це привід замислитись, чому людина побачила її у ваших діях.

Можливості (Opportunities) - В якому стані зараз перебуває сфера вашої діяльності? Яку перевагу це являє для вас? - Які інноваційні технології можуть пришвидшити досягнення мети? - Чи є у вас стратегічні контакти з іншими представниками галузі? - Які зміни і закономірності спостерігаються в індустрії і країні в цілому? Як це зможе допомогти вам? - Які помилки ви можете виділити з невдалого досвіду інших людей, які працюють в цій сфері? Якщо у вас достатній рівень освіти, але не вистачає якихось навичок, то є два варіанти. Перший полягає в пошуку людей, у яких він є, а також нетворкінгу (формування зв'язків). Другий шлях – особисте освоєння, наприклад, можна записатися на курси з вивчення іноземної мови

Загрози (Threats) - З якими труднощами ви стикаєтеся при виконанні робочих обов'язків? - Чи є у вас прямі конкуренти? (Наприклад, за підвищення); - Чи можуть ваші слабкі сторони застопорити рух до мети? Висновки: аналіз SWOT — це ефективний інструмент для планування розвитку особистості. За його допомогою можна визначити свої сильні сторони, вразливості, над якими варто працювати

і зовнішні чинники, що сприяють або перешкоджають досягненню мети. Метод відноситься до категорії самоаналізу, але для об'єктивності оцінювання з деяких питань бажано прислухатися до думки свого оточення.

Обговорення почутого.

ЛЕКЦІЯ № 3.**Я В ІНТЕРНЕТІ**

«На попередньому занятті ви формували «Мій професіональний портрет», а сьогодні ми розглянемо як шукачу/шукачці роботи варто презентувати себе в мережі Інтернет і чи дійсно важливо дотримуватись електронного етикету... Співбесіда закінчилася словами «ми вам зателефонуємо». Минає тиждень, другий, а дзвінка досі немає. Думки про стрімку кар'єру в омріяній компанії давно забуті. «Що ж пішло не так?» – запитуєте себе, та відповідь не така очевидна, як здається. Останні дослідження рекрутингових агенцій змушують усвідомити важливу річ: ваше резюме давно знаходиться на столі у роботодавця – в його браузері...»

Якими соціальними мережами, месенджерами ви користуєтесь? (фейсбук, інстаграм, твіттер, вайбер, телеграм і т.д.) Яку інформацію ви найчастіше там розміщуєте? (фото, поширення цікавого і т.д.) Що ви думаєте про це фото у соцмережі? (відповіді здобувачів/здобувачок освіти) А що б сказав про нього ваш потенційний роботодавець? (роздуми) Дослідження, проведені порталом “HeadHunter” підтверджують, що 76% роботодавців переглядають профілі потенційних кандидатів. Пояснення вимог до профілю в соціальній мережі (на прикладі соцмережі “Фейсбук”) Фотографії. Перше, що бачить роботодавець, – це ваш аватар. Він повинен бути презентабельним, але не варто бігти в найближчий фотоцентр і робити знімок «на паспорт». Знайдіть у своїй колекції нейтральну фотографію, на якій видно, що це ви. Якщо ж такої немає, попросіть близьких вас сфотографувати. У жодному разі не ставте на аватар смішні, непристойні картинки, милих кошенят і тому подібне. Логін/нікнейм. Те саме правило стосується написання імені та прізвища – варто вказати те, що написано у вашому паспорті. Ми б не звернули на це увагу, якби значний відсоток користувачів не підписував свій профіль як «Марина Пупсік» або «Vitalik VIP». Перегляньте свій фотоальбом, відшукайте в ньому всі провокаційні знімки, де ви виглядаєте не як кандидат на престижну посаду, а як той, кого краще вигнати. Видаліть усі фотографії, які викликають у вас сумніви. Недоречні відео, які коли-небудь заливали на свою сторінку, теж доведеться відфільтрувати. Залиште лише ті, які можна показати своїм батькам. Це універсальний критерій для відбору будь-чого. Вимоги щодо фото, підпису профілю актуальні до всіх персональних Інтернетресур-

сів: інших соцмереж та месенджерів, а також до електронної скриньки тощо

Інформація про себе. Другий, але не менш важливий параметр – інформація про себе. Тут вимоги такі ж, як і у випадку з фотографією: лаконічно, стримано і, що найголовніше, правдиво. Ніхто не забороняє трохи прикрасити чи, навпаки, замовчати щось. Маєте досвід участі у студентському самоврядуванні - так і напишіть. Допомогали певним чином в організації якогось заходу – зазначте досвід організаторської діяльності. Якщо ви працювали раніше, то неодмінно вкажіть це у відповідному полі і детально розпишіть, чим ви займалися і які обов'язки у вас були. Це допоможе майбутньому роботодавцю дізнатися більше про вашу компетенцію. А це – ще одна причина максимально підігнати опис вашої попередньої посади під навички, які необхідні для отримання наступної. Роботодавець буде приємно здивований, коли побачить, що ви знаєте і вмієте все, що йому потрібно. Обов'язково вкажіть свої актуальні контактні дані. Вони знадобляться потенційному роботодавцю, якщо він захоче з вами зв'язатися. Тут же вкажіть про знання мов. Пункти «політичні погляди» й «віросповідання» краще залишити незаповненими. У графі «про себе» виберіть нейтральні формулювання для своїх уподобань. Наприклад, якщо ви любите дивитися серіали, лежачи на дивані, то непоганим варіантом буде завуалювати це під «відпочинок із сім'єю». Любите клуби і дискотеки? Вкажіть, що вам подобається активний відпочинок. Головне – не публікуйте потім ваші танці на барній стійці. Ваші «лайки». Нижче фотографій і відеозаписів на вашій сторінці розміщена інформація про ваші спортивні вподобання, улюблені фільми, телепередачі, книги та ігри. Щодо футбольних команд можете особливо не хвилюватися, тому що на них рідко звертають увагу. А от ваші улюблені фільми, телепередачі та книги можуть про вас багато що сказати. Спробуйте відібрати лише ті, за перегляд і прочитання яких вам не соромно, а всі інші видаліть. Також не забудьте додати інші книги, які ви, можливо, не дочитали до кінця, та які можуть представити вас якнайкраще. Чому б не натякнути роботодавцю на те, що ви любите якісну літературу? Далі – ваші ігри. Їх краще за все видалити, інакше у вашого потенційного роботодавця може скластися враження, що ви не найсерйозніший кандидат і марно витрачаєте час, особливо на робочому місці. Сторінки, які вам подобаються, можна залишити без уваги, бо не кожен захоче їх уважно вивчати, враховуючи їхню

середню кількість (50-500). Заходи та місця, які ви відвідували, також можуть стати в нагоді за умови їх відповідності нормам моралі і загальному престижу. Культурні заходи та конференції залиште, «бомжпаті» видаліть назавжди. Зі спільнотами чи групами та сама ситуація: забудьте про ті, приналежність до яких призведе до репутаційних втрат. Натомість долучіться до тих спільнот, тематика яких близька до вашої професійної орієнтації. Після груп зазвичай ідуть додатки, яким ви дозволили доступ до вашого акаунту у Facebook. Однак, враховуючи їхню різноманітність, рекомендації щодо них надати складно. Просто пам'ятайте один принцип: виникають сумніви – відмовся.

Стрічка новин. Ваша новинна стрічка – це продовження профілю і має виглядати ідеально чистою, без провокаційних матеріалів. Якщо ви прогорнули 20-30 останніх публікацій і виявили сумнівний репост якоїсь картинки, краще видаліть його. Не варто проявляти фанатизм і чистити стрічку до кінця. Ніхто не буде витрачати час, аби переглянути всі ваші пости. Підсумовуємо позитивний та негативний контент шукача/шукачки роботи на слайді. Що неприйнятно для роботодавця Інтернеті: - сцени насильства; - порно і твої відверті фото; - фото з алкогольних вечірок; - агресивні згадування про політику, релігію, представників меншин; - антидержавницька позиція, заклики до сепаратизму;

Що позитивно впливає на вибір роботодавця: - актуальні, коректні дані; - підтвердження професійних якостей; - захоплення власною справою, широке коло інтересів; - хороші комунікативні навички; - етика та культура спілкування; - якісний контент (фото, відео, дописи та ін.). Ми проаналізували соціальну мережу, яка може найкраще вас презентувати, – Facebook. Але її вибір не означає відмову від інших мереж. Усе, що ви повинні з ними зробити, – видалити всю сумнівну інформацію і додати ту, що покаже вас з кращого боку. Дотримання цих рекомендацій дозволить вам якщо не гарантовано отримати бажане робоче місце, то хоча б не відштовхнути роботодавця. Хто знає, що зараз для нього важливіше: ваші навички чи те, наскільки ви відповідаєте його ідеальному образу. Дотримуючись цих простих правил, ви закриєте один із найбільш вразливих тилів, ваш профіль, і зацікавите роботодавця гідно оцінити ваші знання й навички. Зауважимо, що кожна мережа має свої особливості. Обговорення Інтернет-сервісів в залежності від специфіки професії (на слайді перелік). Довідка для викладача/викладачки: Для прикладу, що являє собою «Зірковий» рей-

тинг в LinkedIn? В LinkedIn є певна система рейтингу профілів і навіть можливість перетворити свій профіль на «All Star», що підвищуватиме його шанси бути поміченими. Для цього необхідно: - мати профільну фотографію, - мати хоча б 50 зв'язків (друзів), - вказати мінімум три навички, - вказати галузь та локацію, - заповнити актуальну поточну позицію (з описом на початку), - вказати освіту та три останні позиції. Зауважимо також, що про соцмережу «LinkedIn» варто розказати за потреби, наприклад, для професій, пов'язаних з ІТ-сферою, але не акцентувати на ньому увагу та не виконувати практичної справи на основі даної соціальної мережі. Варто розглянути можливості створення та функціонування додаткового «професійного» профілю. Додатковий «професійний» акаунт можна використовувати, наприклад, як власне портфоліо (кулінарні вироби, фотороботи, швейні вироби і т.д.), представлення себе як професіонала/професіоналки при пошуку роботи та в подальшій професійній діяльності. Додатково можна розглянути популярні поштові сервіси та вимоги до електронних скриньок. Перегляд навчального відео «Як створити акаунт Google/ зареєструвати електронну скриньку на GMAIL?»
<https://www.youtube.com/watch?v=9MFUVDnNyBI>

ЛЕКЦІЯ № 4. ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ

Сьогодні ми завершуємо вивчення першого модуля «Моя успішна кар'єра в моїх руках!». Ми вже розглянули поняття кар'єри і від чого залежить успіх в професійній діяльності. Одним з складових успішної кар'єри є правильне планування. Запитання до аудиторії: - Для чого потрібно планувати кар'єру? - Яким має бути правильне планування в житті? Представлення теми і мети заняття.

На початку заняття рекомендовано провести практичну бліц-вправу, яка дозволить слухачам та слухачкам зрозуміти, що вони насправді можуть більше, ніж думають. Можливі приклади вправ: Вправа 1. Інструкція для аудиторії: «Подумайте, скільки разів ви можете прострибати на одній нозі за 1 хвилину. Подумали? Запам'ятайте цю цифру і не кажіть її. А зараз закривайте очі і починайте стрибати. Я скажу, коли закінчиться 1 хв». Викладач/ка починає вимірювати час і говорить «СТОП», коли пройде 30 секунд (саме не хвилину, а 30 секунд). Запитання до аудиторії: «Ну що, прострибали скільки? (відповіді 3-4 слухачів/слухачок) А скільки загадували? (відповіді цих самих слухачів/слухачок). А пройшло лише 30 секунд!». Далі варто наголосити: «Люди інколи применшують свої можливості і бояться. Цього робити не варто, варто спробувати і все вийде!» *Примітка: ця вправа можлива лише за умови, якщо в групі немає людей з інвалідністю+. Вправа 2. Перегляд відео експерименту «Блохи в банці. Бійся обмежень!» <https://www.youtube.com/watch?v=VvNgQmaH0jQ> Вправа 3. Перегляд відеоролика «Комфорт, зона комфорту, вихід із зони комфорту» <https://www.youtube.com/watch?v=dVYgoF96I2A> Вправа 4. Перегляд мотиваційного відео, наприклад, частину відео композиції гурту Антитіла «ТДМЕ» — «Нічого не бійся, в кінці сценарію хепі-енд... Там, де ми є!» <https://www.youtube.com/watch?v=2BNom8eveTU> ДЛЯ ЧОГО ПОТРІБНО ПЛАНУВАТИ КАР'ЄРУ? Сьогодні ми поговоримо про одну з найважливіших речей в житті кожного з нас – про планування кар'єри та свого життя. Чому так важливо підійти до планування своєї кар'єри системно та як це зробити? Отже, планування кар'єри – про що це? Про стабільне місце роботи, високу зарплатню та кар'єрне зростання? – Ні, не зовсім. Сьогодні, коли мова йде про планування кар'єри, ми говоримо про вибір улюбленої справи, вибір оточення, про професійний розвиток, реалізацію особистих мрій та влас-

них талантів.

Саме від планування кар'єри буде залежати наше життя в цілому, адже близько 65% часу кожна людина проводить в робочому режимі або вирішуючи питання, які стосуються робочої діяльності. І саме від нас залежить, яке суспільство буде нас оточувати, в якому місці ми будемо проводити цей час та чому його приділяти, адже в будь-якому випадку кожен з нас витратить цей час на роботу та кар'єру, та тільки від кожного з нас залежить, наскільки ефективно ми його витратимо, та які перемоги та здобутки отримаємо від цього. Після батьківського наставництва та якісної базової освіти, планування кар'єри – найважливіший елемент формування гармонійної розвиненої особистості, успішної людини та здорового суспільства. Яким буває планування кар'єри? Сьогодні ж, завдяки інтенсивному розвитку соціальних медіа та діджиталізації бізнесів, можливостей стало більше: з'явилося чимало безкоштовних освітніх курсів, тренінгів з запуску стартапів, приблизно на третину збільшилася кількість платформ, які надають грантову, донорську, міжнародну допомогу для запуску нових проєктів молодими людьми. Саме тому, ще на початку свого професійного шляху потрібно визначитися: яким ви бачите своє майбутнє – у підприємницькій чи професійно-орієнтованій діяльності в межах компанії чи вже існуючого бізнесу. **З ЧОГО ПОЧАТИ ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ** Першим кроком у плануванні кар'єри буде визначення своїх бажань у розвитку та сильних сторін. Але важливо чесно їх побачити. Незважаючи на те, що кожна слабка сторона може стати сильною, краще не гаяти час. Адже доки ви будете розвивати слабкі сторони, хтось буде робити ще потужнішими свої сильні та досягати фінансового та особистого успіху. І, до речі, доволі часто наші нестандартні особливості, які можуть здаватися вадами, і є нашими найпершими помічниками в досягненні високих результатів, наприклад, як високий зріст у баскетболі. Успіх чекає на тих, хто зможе чесно відповісти ТРИ «ТАК» на питання «Чи Хочу я? Чи можу я? Чи буду Я?» Завжди потрібно обирати та розвивати свої сильні сторони, щоб не гаяти час та не витрачати сили дарма. Після того, як напрямок обраний, незалежно від того який він – потрібно починати ставити цілі та будувати свій особистий кар'єрний план – сходинки до своєї професійної вершини, яку ви плануєте підкорити.

КАР'ЄРНИЙ ПЛАН – ЧОМУ ВІН ПОТРІБЕН? Кар'єрний план може бути створений тільки після того, як людина визначиться з хоча

б приблизною картинкою свого життя в проекції на стабільний, осяжний вік. Саме тому серед HR-менеджерів, які працюють з профорієнтаційним та молодіжним напрямком, можна часто почути питання «ким ви бачите себе в 35 років?». Мрії та бажання, підкріплені гарною фаховою освітою, досвідом, активністю та постійним розвитком, обов'язково приведуть до кар'єрного та особистого успіху. (Зразок кар'єрного плану на слайді) Створення кар'єрного плану. Для створення кар'єрного плану потрібно відповісти собі на питання, де ви хочете бути, чим займатися, та починати рухатися в цьому напрямку. Для того, щоб завершити побудову попереднього кар'єрного плану, бажано знайти компанію, яка працює у вашому напрямку та отримати першу омріяну роботу. Або ж, вже маючи базові знання прийти на співбесіду, використовуючи для пошуку вакансій всі сучасні засоби: від сайтів, соціальних мереж – до каналів в телеграмі та профільних форумів та подій. Шлях буде один: визначення фаху, розвиток фахових компетенцій за допомогою допоміжних освітніх ресурсів та пошук першого робочого місця, яке і стане першою перемогою кар'єрного планування. Як зробити кар'єру успішною? Утримувати дисципліну та планування завжди у фокусі. Доки ти відпочиваєш, хтось інший в цей самий час тренує та посилює свої навички. Найголовніше в будь-якій справі, професії, кар'єрі – зберігати динаміку руху, ніколи не зупинятися і постійно фахово розвиватися, адже в час інтенсивного розвитку комунікацій і технологій світу потрібні експерти, закохані в свою справу. **ПОСТАНОВКА КАР'ЄРНИХ ЦІЛЕЙ** Планування неможливо без постановки того, чого ви хочете досягти, іншими словами – постановки цілей. На минулих заняттях ми розглядали, якими мають бути цілі. Постановка цілей по SMART – приклади, критерії. Техніку SMART цілей можна звести до першого критерію - конкретика. Особисте життя можна більш-менш переглянути з горизонтом в 1 рік – далі бачення майбутнього буде уявним і залежатиме від близьких людей. Використовуйте SMART-метод для середньострокових і короткострокових цілей. SMART-метод допомагає вибрати формулювання бажаного/планованого результату. Це просто форма запису ваших цілей, а не методика їх досягнення. Користь SMART планування цілей. Найманому працівнику, майже нереально вибратися з фінансового “рабства” без досвіду «розумного» планування. Тут слід розуміти ключову можливість в особистій ефективності – переносити свої фантазії в конкретні завдання і дії. Постановка

мети по Smart дає розуміння і можливість прогнозувати досягнення мети. Через технологію наше абстрактне «хочу» перетворюється з «бажаного» результату в «запланований» результат. Завдання, яке виконує система SMART-планування – збільшити ймовірність досягнення бажаного результату. Проведемо розшифровку SMART-критеріїв для постановки цілей. Specific. Ціль повинна бути Конкретною. Наприклад, конкретизуємо бажаний ефект в особистому житті, роблячи його зрозумілим і досяжним. Замість мрійливих, загальних формулювань потрібно записувати конкретні наслідки на виході. Згідно зі SMART принципом, цілі повинні бути з одним конкретним результатом. Якщо мета - «Стати сімейною людиною», то її потрібно розбити на підцілі або дрібні завдання Measurable. Ціль – Вимірна (Вимірювана). Технологія досягнення цілей за правилом SMART передбачає контроль просування до мети. Для цього вона повинна бути вимірною. Цифри повинні бути адекватно підібрані, так щоб в них був закладений сенс (одиниця виміру). Кожен критерій методу SMART трансформує і уточнює мету. Ті ж цілі, з критерієм вимірності - стануть більш конкретні. Achievable. Ціль – Досяжна. Критерій досяжності означає, що мета вам вже під силу або знаходиться в зоні росту. У вас достатньо знань і навичок, щоб її досягти. Або потрібно буде трохи попрацювати над собою, щоб з нею впоратися. Ви можете покровоко уявити що потрібно зробити, і кожен крок вам під силу. Можливо, вам буде важко її досягти, але вона не лякає вас. Мета може викликати сумніви, але не паралізує волю. Якщо мета здається недосяжною, краще поставити проміжну, доступну вам мету. Якщо мета поставлена і ви її відкладаєте - потрібно ставити мету простіше.

Relevant. Ціль – Актуальна. Цей критерій методу SMART цілі вимагає аналізу питанням - «Чому я цього хочу?» До вашого кінцевого бажання ведуть багато цілей, і можливо вони цікавіші. Вести здоровий спосіб життя можна по-різному: бігати, правильно харчуватися, плавати, грати в волейбол. Потрібно перевірити, що більше вам підходить. Дослідити себе: що ви відчуваєте, йдучи різними шляхами здорового життя. Якщо мета складна, і ви не впевнені, що хочете її переслідувати - рекомендую поставити проміжну мету для експерименту. Пройти частину шляху і подивитися, як воно - чи є охота далі прагнути її? Time-bound. Ціль – обмежена терміном (у часі). У менеджменті це важливий критерій для кожної мети. Іншим співробітникам потрібно орієнтуватися на успіхи колег, і будувати свої плани, виходячи з

дій членів організації. В особистому житті зручніше ставити не поодинокі цілі з заданим терміном, а складати річний план. Наведення прикладів Smart цілепокладання

SMART критерії	Негативні приклади	Smart цілепокладання
Specific. Ціль повинна бути Конкретною	Стати фінансово незалежним.	Забезпечувати себе і платити за оренду житла
Measurable. Ціль – Вимірна	Стати фінансово	Мати дохід 500 \$ / місяць незалежним.
Achievable. Ціль – Досяжна	Подвоїти дохід.	Отримати підвищення на роботі
Relevant. Ціль – Актуальна	Стати програмістом.	Зрозуміти: чи подобається вам працювати з кодом, або хочеться такий дохід як у програміста.
Time-bound. Ціль – обмежена терміном	Купити ноутбук. Поїхати до бабусі зимою	Смарт план на січень: Купити ноутбук (марка і т.д.) Поїхати до бабусі

Головні переваги смарт цілей: 1. Виклад напрямку. Якщо прописані смарт цілі, то ви маєте чіткий напрямок для виконання своїх завдань. Якщо у вас бізнес, то прописані цілі спрямовують команду для прийняття рішень кожен день. 2. Допомога в плануванні. Навчившись визначати цілі, ви вийдете на більш просунутий рівень планування завдань, як для свого бізнесу, так і для особистих, щоденних проблем. 3. Отримання швидкого результату. Правильно сформульовані смарт цілі допомагають швидше реалізувати поставлені завдання. У вас буде йти менше часу на виконання непродуктивних дій. 4. Засоби мотивації. Якщо перед вами поставлена велика мета, то вона стане для вас інструментом мотивації. Сподіваюсь, тепер ви зрозуміли, якими мають бути цілі по смарт-технології. Давайте розглянемо детальніше як «Мрію перетворити в мету». У кожної людини, є дивовижна

можливість – мріяти. Іноді мрії стають реальністю і перетворюючись на життєві цілі, а іноді так і залишаються мріями. Давайте уявимо собі наше життя у вигляді сходів, по яких ми йдемо вгору, в майбутнє, в доросле життя. Ваше право – обрати, якими будуть ваші сходи, великі чи маленькі, білі, блакитні або чорні. Ви можете вважати, що кожна сходинка – це те, дія і крок до того, чого ви прагнете у вашому житті. Давайте назвемо цю драбину "сходами бажань". Мрія – існуючий в думках образ чогось дуже сильно бажаного, жаданого, ваблячого. Мета – бажаний результат, для досягнення якого розроблений конкретний план дій із визначеними термінами на виконання задуманого. Мрія – це щось ефемерне, примарне, повітряне, ідеальне, абстрактне. Вона надихає нас. Це лише перша сходинка на довгому шляху. Мрія підштовхує нас зробити крок, але от чи зробимо ми його – невідомо. Дуже часто мрії так і не втілюються в реальність. Мета дає визначеність, вона стає нашим орієнтиром на дорозі життя. Функція мрії – надихати, адже мрія безпосередньо пов'язана з світом почуттів та емоцій. Мета неможлива без конкретних дій.

**ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ
ПСИХОЛОГІЇ КАР'ЄРИ**

ЛЕКЦІЯ № 5. ПРАЦЮЄМО ЛЕГАЛЬНО ТА БЕЗПЕЧНО

Представлення теми і мети заняття. Запитання до аудиторії: - Чи чули ви про зарплату «в конверті»? - Яку заробітну плату ви хотіли б отримувати? - Чи задумувались ви про роботу за кордоном? Відповіді здобувачів/здобувачок освіти. Сьогодні ми розглянемо з вами ризики та перспективи роботи за кордоном, алгоритм формування офіційної заробітної плати як вагомого чинника при виборі роботи, переваги легального працевлаштування. II. Виклад матеріалу (15 хвилин)
РОБОТА ЗА КОРДОНОМ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РИЗИКИ В пошуках швидкого та великого заробітку українці часто їдуть за кордон. Шукають агентства, їдуть “через знайомих”, або і взагалі – на сезонні роботи. «За експертними оцінками на постійній основі за кордоном працює 3,2 млн громадян України, а в окремих період – від 7 до 9 млн осіб», – дані Міністерства соціальної політики України. Близько 60% українських заробітчани працюють за кордоном нелегально.

Вправа 1. Командна робота. Дискусія: «за» і «проти» роботи в Україні та за кордоном.

Наведення аргументів, позитивних та негативних прикладів (згідно таблиці). Висновки.

Робота в Україні		Робота за межами України	
ЗА	ПРОТИ	ЗА	ПРОТИ
<i>близько до родини</i>	<i>низька заробітна плата</i>	<i>висока заробітна плата</i>	<i>далеко від родини</i>
			<i>багато ризиків</i>

Ризики підстерігають українців не тільки при пошуку роботи, але і по прибутті в іншу країну. Обманюють людей як агентства і звичайні посередники, так і прямі роботодавці. Існує величезна кількість невеликих і напіванонімих контор, що заманюють довірливих людей, які шукають роботу, щоб зібрати свої комісійні і «зникнути».

Розглянемо поради тим, хто все таки вирішив шукати “кращої долі” за межами України. 1. Якщо ви шукаєте роботу через інтернет,

перевірте, перш за все, роботодавця – наявність документів, реальних людей, які можуть підтвердити законність їх послуг. 2. Зверніться до юриста. Краще переплатити гроші, але дізнатися всю правду про контракт, який вам пропонують – чи є фірма в офіційному реєстрі, скільки на ринку праці перебуває цей роботодавець, і чи знають про нього правозахисники. 3. Вивчіть мову країни, до якої збираєтеся їхати. Це стовідсотково стане в нагоді. 4. Шукайте вакансії на сайтах країно-роботодавця, адже там ви можете отримати найбільш достовірну інформацію і зменшите шанси натрапити на аферу. 5. Не думайте про те, як заощадити на переїзді – всі “копійочні” пропозиції нічого хорошого вам не принесуть. 6. Будьте готовими до того, що працювати доведеться не за фахом. Або взагалі – перекваліфікуватися повністю. 7. Пам’ятайте: роботу на 10-15 тисяч (якщо постаратися) можна знайти і в Україні. А от, наприклад, для Польщі ви будете вважатися дешевою робочою силою. Те, що для українців великі гроші, для іноземців – смішна вартість “раба”. 8. Особливо обережним варто бути жінкам та молодим дівчатам. Часто під виглядом “барменів, офіціанток та хостес” просто шукають дівчат для «інтимних салонів». Просто сподіватися без ретельної перевірки на те, що це справді буде ресторанний бізнес повністю не можна – великий ризик потрапити у сексуальне рабство. 9. Завжди відкладайте гроші про запас. Навіть якщо ви знайшли вакансію, оформили документи, і вже скоро почнете працювати – у вас повинно бути “рятувальне коло”. Та й зароблені за кордоном гроші будуть цілішими. 10. Перевіряйте легальність абсолютно усіх підготовлених документів виключно через посольство. Це гарантує вам впевненість, що вас не обдурили. В Україні теж варто турбуватися про свої трудові права. Розглянемо переваги легального працевлаштування та як нараховується офіційна заробітна плата. Перегляд першої частини відеолекції 3. «Прокачай себе у трудовому законодавстві» від Інни Журик, експерта з компенсацій та пільг компанії «Лайфселл». (02:12-10:42 – 8 хвилин 30 секунд)



https://www.youtube.com/watch?time_continue=518&v=Ftu8awBEDMI&feature=emb_logo

ЧОГО ВИ ЧЕКАЄТЕ ВІД РОБОТИ? Запитайте себе, скільки ви хочете заробляти. Рівень вашої заробітної плати залежить від досвіду, професійних навичок, складності та умов роботи, яку ви будете виконувати. Хочу додати про рівень мінімальної заробітної плати. Сьогодні це 4 173 грн до оподаткування. Законодавством заборонено платити працівнику менше, за мінімальну заробітну плату. Тому на деяких підприємствах, багато людей офіційно працевлаштовують на мінімальну заробітну плату, з якої потім здійснюються відповідні відрахування, а решта суми заробітної плати, за домовленістю між працівником і роботодавцем, сплачується готівкою «в конверті». Це поширений спосіб тінізації заробітків в Україні. Здавалося б, що такий спосіб розрахунку вигідний як роботодавцю, так і працівнику. Бо людина офіційно працевлаштована, їй щомісячно нараховується мінімальна заробітна плата, з якої сплачуються внески, а решта заробітку виплачується «в конверті», без сплати податків і внесків. Але, такий спосіб оплати праці гарантує тільки мінімальний розмір пенсії. До того ж, у випадку втрати роботи (скорочення, звільнення), ви стали на облік у центр зайнятості, то ваша сума допомоги по безробіттю залежатиме від офіційної суми вашої заробітної плати та від фактичного робочого стажу. Чим вище заробітна плата та стаж – тим більша сума допомоги вам буде гарантована. **ЩО TAKE TAKE “JOB OFFER”?** На фінальному етапі співбесіди у багатьох компаніях підписується “job offer”. Це документ, який укладається між кандидатом та роботодавцем. Він носить інформаційний характер та письмово фіксує усі домовленості, щодо вашого офіційного працевлаштування, а саме: фактичну дату виходу в компанію, посаду, рівень заробітної плати, наявність усіх додаткових пільг – оплату проїзду, харчування, мобільного зв'язку,

медичного страхування тощо. Не у всіх компаніях передбачено підписання job offer, тому, я раджу вам зафіксувати усі домовленості в листі (e-mail), який роботодавець відправить вам на електронну пошту. Погляд з точки зору (з позиції) бухгалтерії. Які витрати йдуть на оплату праці? Що стосується оплати праці кожного найманого працівника то, для роботодавця витрати на оплату праці складаються з: - фонду основної заробітної плати - винагорода за виконану роботу, що обговорюється на фінальному етапі співбесіди, та встановлюється у вигляді окладів; - фонду додаткової заробітної плати, сюди відносяться премії та надбавки працівникам; - інших заохочувальних та компенсаційних виплат (компенсація або оплата витрат на харчування, проїзд, мобільний зв'язок, медичне страхування та інше); **ЯК ПОРАХУВАТИ «ЧИСТУ» І «БРУДНУ» ЗАРПЛАТНЮ?** Це потрібно знати та на це необхідно звернути увагу кожному працівнику під час проходження співбесіди та офіційного оформлення в компанію. Що означає термін «Зарплата «брудними» та «зарплата «чистими» і в чому відмінність між ними? Отже, зарплата «брудними» = gross – це ваша заробітна плата + до оподаткування, з суми якої будуть утримані податки: 18% ПДФО + 1,5% Військовий збір. Зарплата «чистими» = net = сума вашої заробітної плати після оподаткування, тобто та сума, яку ви фактично отримаєте під час виплати на зарплатну карту

Наприклад Якщо ви хочете, щоб ваша фактична заробітна плата, яку ви отримаєте на руки, була 10 тис. грн., то обговорюючи рівень заробітної плати на етапі співбесіди, ви повинні говорити, що це є 10 тис. грн. «чистими» (net) або після утримань. Утримання із заробітної плати – це ті суми, на які зменшується сума вашої заробітної плати при її виплаті. До них належать: податок на доходи фізичних осіб – 18% та військовий збір 1,5%, інші утримання (аліменти, інші відрахування до пенсійного фонду). В даному прикладі, при заробітній платі в 10 000 грн. маємо: - 10 000 грн. net (чистими, «на руки») – після утримань - 12 422, 36 грн. gross. (включає 18% ЕСВ та 1,5% військовий збір) – до утримань Утримання в 19,5 % поширюються не лише на ваш оклад, але й на премії, бонуси, лікарняні, відпускні та інші офіційні виплати. Запам'ятайте, у всіх офіційних документах компанії, заробітна плата працівника вказується в «gross», тобто з врахуванням сум утримань. Отже, заявляючи про свій намір заробляти 10 тисяч грн., треба зазначати, це сума після утримань, «брудними» або net. Тому, підписуючи “job offer” на фінальному етапі співбесіди, наказ

про прийом в компанію та трудовий договір (не є обов'язковим), зверніть увагу, що сума вашої заробітної плати вказується «брудними», з урахуванням сум утримання. І в даному випадку вона буде складати 12 422,36 грн. gross

Важливо знати про те, що офіційна заробітна плата оподатковується. Це є 22% відсотки єдиного соціального внеску, які сплачує компанія-роботодавець за кожного найманого працівника. Ці гроші не зменшують вашу заробітну плату, але треба знати, що роботодавець їх сплачує. **ЯКІ ПЕРЕВАГИ ОФІЦІЙНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ?** Переваги офіційного працевлаштування Офіційне працевлаштування – це гарантія роботодавцем соціальних, економічних, трудових та інших прав працівника. В першу чергу ви маєте право на: Економічні, соціальні та трудові гарантії - гарантований розмір заробітної плати (у тому числі доплати, надбавки, заохочувальні виплати); - оплачувану відпустку, а також додаткову та без збереження заробітної плати, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; - отримувати надбавки (до 12%) за шкідливі та важкі умови праці (рівень надбавки визначається за результатами атестації робочих місць) - на отримання надбавки за нічні та вечірні зміни на виробничих підприємствах; - оплату лікарняного; - право не працювати у вихідні та святкові дні; - право на скорочений робочий день у передсвяткові дні; - не залучатися до над нормованих робіт без вашого бажання - соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Заробітна плата офіційно працевлаштованого працівника, про яку щомісячно та в повному обсязі звітує роботодавець, та з якої здійснюється сплата 22% ЄСВ, забезпечує працівника повним соціальним захистом, гарантованим державою, а період роботи зараховується у повному обсязі для стажу, який буде разом із розміром заробітної плати враховуватись при нарахуванні пенсії. За що можуть оштрафувати працедавця? Якщо говорити про трудові гарантії, то компанія роботодавець має оплачувати штраф у випадках: - затримання виплати заробітної плати; - ненарахування та несплати єдиного соціального внеску при виплаті заробітної плати - фактичного допуску працівника до роботи без його офіційного оформлення. Отже, відсутність офіційно оформлених трудових відносин між роботодавцем і працівником означає, що працівник не матиме всіх перелічених гарантій.

ЯКІ ПЛЮГИ МАЄ ОФІЦІЙНО ПРАЦЕВЛАШТОВАНА ЛЮДИНА? Ще офіційно працевлаштований працівник має право на

усі додаткові виплати, що встановлені політикою компанії. До них відносяться бонуси, виплати при народженні дитини, одруженні, смерті близьких родичів та інші. Сьогодні багато компаній пропонують й інші додаткові переваги: наприклад, безвідсоткові позики працівникам, медичне страхування, оплата харчування, проїзду, відвідування тренажерних залів та ін. Усіх цих пільг офіційно непрацевлаштований працівник на жаль не має. Зупинка відео. Обговорення почутого. Аналіз інфографіки (на слайді). Запитання до аудиторії: - Які переваги офіційного працевлаштування? - Які ризики має отримання заробітної плати «в конверті»? - Як найманому працівнику забезпечити собі соціальні пільги? В другій частині відео ми почуємо як не попасти «на гачок» до шахраїв в сфері працевлаштування, а навпаки, отримати максимальну вигоду від омріяної роботи та розглянемо ряд фінансових настанов для кар'єри.

ЯК РОЗПІЗНАТИ ШАХРАЙСТВО НА СПІВБЕСІДІ? Що треба знати, як захистити себе від шахрайства на першій роботі Приходячи на співбесіду, не бійся заявляти про свої фінансові цілі. Чим конкретніше ви скажете, чого хочете і які маєте цілі, тим краще. Рекрутер та керівник відповідного напрямку компанії, обираючи кандидата, обов'язково врахують вашу цілеспрямованість та мотивацію. Не бійтеся задавати питання! Під час співбесіди обов'язково запитайте про: - умови працевлаштування – офіційне чи неофіційне - спосіб нарахування заробітної плати – повністю офіційний, чи частково «в конверті» - можливість кар'єрного росту – через скільки часу вам зможуть запропонувати підвищення в разі гарних результатів роботи; - наявність соціального пакету – оплата харчування, проїзду, медичне страхування та інше – всі ці виплати, якщо вони передбачені, повинні нараховуватись окремо від вашої ставки; - системи бонусів та додаткових виплат в компанії – при народженні дитини, одруженні, смерті близьких родичів, та інші. Системи бонусів різні в різних компаніях, тому про них важливо знати кожному працівнику – це ваш додатковий дохід і ви повинні знати про можливість його отримання. Якщо говорити про нашу компанію «лайфсел», то система мотивації співробітників включає в себе річні, кварталні бонуси. Також, в компанії запроваджена система гнучких бонусів: 100\$ - грошова винагорода, яку може отримати працівник від керівника дирекції за свої досягнення в роботі; приведи друга – грошова винагорода за друга, який прийшов в

компанію по вашій рекомендації та успішно пройшов випробувальний термін; бонус за ідею – якщо у вас є ідеї, які можуть бути цікавими для бізнесу та принести дохід, то за них ви теж отримувате винагороду; різні проектні бонуси – за участь в певних проектах.

ЩО ТАКЕ РІЧНІ І КВАРТАЛЬНІ БОНУСИ? Річна система бонусів – це можливість отримати грошову винагороду в кінці кожного календарного року за результатами своєї роботи, після проведення річної оцінки персоналу. У кожній компанії своя система нарахування річного бонусу. Частіше всього 100% річного бонусу включає в себе виконання індивідуальних задач, що погоджуються працівником та керівником, загальний результат роботи компанії за звітний рік, оцінка компетенцій працівника та інше. Річний бонус – це не просто тринадцята зарплата. За розмірами річний бонус може дорівнювати двом-трьом зарплатам, а іноді навіть більше. Квартальна система бонусів – це можливість отримати грошову винагороду в кінці кожного кварталу. Частіше всього запроваджується для працівників Відділу продажів. 100% квартального бонусу включає в себе виконання комерційних показників: об'єм продажів, дохід компанії від продажів, залучення нових клієнтів та інше. Ще враховується рівень знань та якість роботи працівника. **7 ФІНАНСОВИХ НАСТАНОВ ДЛЯ КАР'ЄРИ** Давайте виділимо основні поради під час обрання роботи: Обов'язково зафіксуйте основні домовленості між вами та роботодавцем на фінальному етапі співбесіди. Це не обов'язково має бути job offer. Це може бути лист електронною поштою. В ньому зафіксуйте всі домовленості: рівень посади, суму заробітної плати, період випробувального терміну, основні компенсації, які вам будуть надаватись (витрати на транспорт, харчування, медичне страхування та інше). Маючи письмово зафіксовані домовленості, ви зможете захистити себе, якщо щось піде не так під час офіційного оформлення або роботи в компанії. Правильно озвучуйте суму заробітної плати, яку ви хочете отримувати. Обов'язково вказуйте суму gross (до оподаткування). Якщо хочете, щоб ваша щомісячна зарплатня, яка буде нараховуватись на зарплатну картку була, наприклад, 10 000 тис. грн., то сума заробітної плати в офісі або листі повинна бути 12 422 грн. Запам'ятайте усі додаткові компенсації (оплата проїзду, харчування, бонуси і т.д.) нараховуються окремо від заробітної плати, та не входять у ваш щомісячний оклад. Щомісячний оклад не може бути зменшений роботодавцем без пова-

жних причин. Про це вас повинні повідомити не менш ніж за 2 місяці. Зарплата в конверті = Ризиків досить багато, основні це: зменшення щомісячного окладу без поважних причин, ви не маєте права на пільги в компанії, що надаються офіційно оформленим працівникам. При звільненні ви можете не отримати компенсацію невикористаних днів відпустки. А ще, у разі втрати роботи (скорочення, звільнення), ви стали на облік у центр зайнятості, то сума допомоги по безробіттю буде сплачуватися в залежності від офіційної суми вашої заробітної плати та від фактичного робочого стажу. Чим вище заробітна плата та стаж – тим більша сума допомоги. Штрафи та депреміювання в компанії можливе лише з додаткових надбавок та премій, а не з встановленого окладу. Обов'язково запитуйте про системи бонусів, що передбачені в компанії, тоді у вас буде чітке розуміння суми коштів, яку можна отримати. Також, це дає можливість спланувати свої витрати. Знайте, ваша заробітна плата – це не таємниця за сімома печатками. Ви маєте право контролювати її. У відділі розрахунку заробітної плати двері завжди відкриті. Ще пораджу, розвивати вміння формувати власні думки та навички прийняття рішень. Це допоможе знайти справді свою роботу. Також, визначте для себе, чого ви справді хочете від своєї роботи? Яким ви бачите своє життя? Не лінуйтеся замислитися над цим. І «прокачайте» вашу фінансову грамотність. Гарно проявите себе на співбесіді – роботодавець оцінить такий підхід і посада у буде вашою.

ЛЕКЦІЯ № 6. ПОШУК ТА ВІДБІР ВАКАНСІЙ

Представлення теми і мети заняття. Ми продовжуємо вивчати Модуль 2. «Я можу знайти роботу своєї мрії!». На попередніх заняттях ми вже говорили про деякі фактори, які повинні впливати на вибір вакансій, зокрема, переваги легального працевлаштування. Запитання до аудиторії: - Яку роботу ви хотіли б знайти? - Що найважливіше для вас при майбутньому працевлаштуванні? Хоча заробітна плата залишається вагомим критерієм, проте, при пошуку роботи варто звертати увагу на значну кількість інших показників. Сьогодні ми навчимося аналізувати вакансії та розглянемо шляхи пошуку потенційних роботодавців.

Перегляд слайду з статистикою щодо факторів вибору роботи за версією Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна Найважливішим, під час вибору роботодавця, на думку 71% опитаних, є стабільність компанії, на другому місці з результатом у 45% – корпоративна культура, цінності, третє – 35% – соціальна відповідальність компанії. Натомість, при виборі пропозиції роботи перші три місця займають зарплата, професійний розвиток і можливість кар'єрного зростання. Не буває хороших і поганих працедавців. Є ті, які вам підходять і ті, що ні. Аби зрозуміти, чи підходить вам компанія – треба зрозуміти себе. Перш ніж почати шукати роботу ми повинні визначитись по яким критеріям ми її шукаємо. Переглянемо відео, яке допоможе нам визначитись з критеріями відбору майбутніх вакансій. Перегляд частини відеолекції 2. «Як потрапити на роботу мрії?» від Євгенії Тереховської – HR business partner - менеджера з персоналу компанії lifecell (1:16-6:04 – 4 хвилини 48 секунд



https://www.youtube.com/watch?time_continue=15&v=xee6msCViO0&feature=emb_logo

Можна рекомендувати слухачам/слухачкам під час перегляду відео почати заповнювати таблицю відбору роботодавців по критеріям та оцінці шляхів пошуку роботи (додаток 3)

Додаток 3 до Заняття 2.3

ТАБЛИЦЯ ВІДБОРУ РОБОТОДАВЦІВ ПО КРИТЕРІЯМ ТА ОЦІНКИ ШЛЯХІВ ПОШУКУ РОБОТИ

Заповніть таблицю:

- Впишіть критерії оцінки роботодавців по важливості для Вас в порядку спадання
- Впишіть шляхи пошуку роботи, якими ви можливо будете користуватись
- Оцініть роботодавця по обраними вами критеріями, наприклад, поставивши оцінку від 1 до 10, та доцільність методів для його пошуку

Критерії оцінки потенційних роботодавців та вакансій/РОБОТОДАВЦІ	Роботодавець 1	Роботодавець 2	Роботодавець 3	ШЛЯХИ ТА МЕТОДИ ПОШУКУ РОБОТИ
Критерій 1				Метод 1
Критерій 2				Метод 2
Критерій 3				Метод 3
Критерій 4				Метод 4
Критерій 5				Метод 5
Критерій 6				Метод 6
Критерій 7				Метод 7
Критерій 8				Метод 8
Критерій 9				Метод 9
Критерій 10				Метод 10

Чекліст: 10 речей, які кандидат має з'ясувати про компанію ще до першої співбесіди.

1. Цінності компанії Заходьте на офіційний сайт. У компанії lifecell це розділ: компанія, де прописана місія, цінності, соціальний звіт за 2018-й рік. Цінності компанії – це те, чим живуть люди – і в першу чергу – керівництво. З'ясуйте, хто керує компанією. Керівники часто публікують статті та інтерв'ю. Дивись, про що вони пишуть. Образ мислення топів і буде образом мислення компанії. Перегляньте профіль в соціальних мережах та на linked.in. Якщо майбутній бос мисливець, а ви боретесь за права тварин, напевно, це не ваша компанія.
2. Репутація роботодавця, HR бренд Читайте відгуки. В першу чергу на сайтах, що пропонують роботу. На сторінках компанії в соцмережах. До коментарів підходьте критично бо, зазвичай, розлогі відгуки пишуть невдоволені люди. На що орієнтуватися? Великі компанії готують соціальні звіти – звіти з корпоративної соціальної відповідальності. Якщо такий звіт існує, це вже великий репутаційний плюс. А ще там буде багато інформації про життя компанії. Так формується HR-бренд компанії – тобто, те що говорять про компанію на ринку люди, колишні співробітники, винагородити і премії.
3. Керівництво компанії Керівник – це та людина, яка зможе навчити. Лідер, ментор. Професіонал. Відомий вислів: «Люди приходять в компанію, а йдуть від керівника». Вибираючи між двома компаніями, обирайте керівника, який зможе дати вам поштовх у майбутнє. Думайте на перспективу. Як визначити хорошого керівника? Дуже просто. За кількістю людей, яких ця людина вивчила і випустила на ринок експертами.
4. Професійний розвиток Чи дасть вам компанія вирости? Поглибити і розширити професійні знання? Світовий тренд – «хай про» – високопрофесійні спеціалісти цінуються не менше за лідерів. Якщо ви унікальні спеціалісти – можете отримувати вищу зарплатню, ніж ваш керівник.
5. Кар'єрне зростання Чи дає компанія змогу будувати вертикальну кар'єру? «Хай про» - майбутні лідери. Так називають молодих співробітників з потенціалом стати керівниками. Якщо на нетсторінках компанії бачите молоді обличчя, це компанія для такого росту.
6. Стабільність компанії Стабільність працедавця – це його надійні позиції на ринку, гарантія дотримання трудового законодавства. Шукаєте роботу надовго – не йдіть в стартап.
7. Офіційна заробітна плата Я часто спілкуюся з молодими спеціалістами на ринку і зі студентами. Багато хто каже: «взьму зарплату в конверті, якщо вона буде на 20% вища за офіційну». Коли ми так говоримо, то не замислюємось

про наслідки. А наслідки настають раптово. Лікування за кордоном – наприклад рак, ви не зможете отримати вид на проживання без підтвердження офіційних доходів. Іноді треба підтвердити всі місця роботи за 10 років. Можуть виникнути проблеми з легальною міграцією, з навчанням за кордоном. Ще трохи і ви не зможете придбати нерухомість. Працюючи сьогодні, думайте на 10 років вперед. Кожен ваш вибір має значення.

8. Total cash Якщо обираєте між кількома компаніями, зарплата – не важлива. Важливий – total cash – нематеріальні на перший погляд речі. Наприклад, у нас в компанії кожен працівник може отримати три тренінги на рік безкоштовно. Вартістю від трьох до двадцяти тисяч. Це ті гроші, які компанія додатково інвестує в людину. Зарплатня – це база. Відштовхуйтесь від бази, але звертайте увагу на комплекс мотиваційних речей: телефон, відпустка, додаткові лікарняні, безвідсоткова позика в банку.

9. Бренд компанії Чому бренд має значення? В компанії з іменем і хорошим брендом більше професіоналів, ніж в компанії без імені. Але бренд електротехніки – в Україні і за кордоном – це дві різні компанії. І як я вже казала: бренд продукту та бренд працедавця слід розрізняти. Бренд – це те, на що ми відгукуємося. Бренд – та людина, яка тобі телефонує. Той хто зустрічає вас на рецепції, проводить інтерв'ю. Позитивний продукт виробляє компанія, але на рецепції похмурі люди – ще раз подумайте, чи варто в цю компанію йти. Як бути, коли HR бренд викликає довіру, але сама компанія виробляє чіпси чи алкоголь, яких ви категорично не сприймаєте. Дізнавайтесь більше про цей бренд. Так, наприклад: одна з тютюнових компаній робить набагато більше для лікування раку легень, аніж компанія виробник солодких газованих напоїв для лікування діабету.

10. Місце розташування Чому це найменше має вас хвилювати? Всесвітньо відомі компанії переважно тримають офіси далеко за містом. Час доїзду враховується і вартість компенсується працівникам. А ось фейкові компанії можуть бути в дорогому бізнес-центрі, в самому серці міста. Тому відстань не головне. Головне – що дасть вам ця робота і що можете дати компанії ви. Довіряйте інтуїції та прислухайтеся до себе. Від вашого вибору – змінюється ви самі. Адже робота – це як мінімум 8 годин життя. Це соціальне оточення, яке вас розвиває або не розвиває, мотивує або демотивує. Три роки в компанії, що не розвиває та пригнічує – це три роки хибного вибору. А неправильний вибір веде до емоційного вигорання, депресій та демотивації. Неможливе можливо. Вірте у себе, будьте чесним з собою, працюйте над со-

бою щодня – і побачите: ви знайдете вашу компанію. А ваш рекрутер – обов’язково знайде вас. Обговорення почутого. Огляд шляхів перевірки репутації роботодавця (на слайді). Проходження Вправи 1 (тестування) та Вправи 2 (мозковий штурм) Методика вправ описана в практичній частині. Після визначення каналів слухачами/слухачками шляхом проведення «брейнсторму» викладач/викладачка узагальнює ідеї учнів та продовжує виклад матеріалу. АЛГОРИТМ ТА ШЛЯХИ ПОШУКУ РОБОТИ Пошук роботи вимагає не тільки професійних знань, але й загальних правил поведінки, вміння ефективно використовувати конкретні ситуації, що виникають на цьому етапі. Існує певна конкуренція при прийомі на роботу, тому знання певних неписаних правил, що вже склалися на ринку праці, має стати в пригоді кожному, хто шукає роботу. Першим кроком у здійсненні успішного пошуку роботи є прийняття рішення щодо роботи, яка Вам потрібна, і наскільки Ваша кваліфікація відповідає необхідним вимогам. Існує декілька поширених підходів до пошуку роботи, а саме: - Ви керуєтесь власними бажаннями у виборі необхідної роботи - Врахування потреб ринку праці - Вибір бажаної роботи спирається на досвід та професійні навички та вміння. При цьому необхідно відповісти на наступні питання: - Ким саме я хочу працювати згідно отриманої професії? - Які необхідні для цього знання, вміння та навички? Якими з них я володію? - Чи користується моя професія попитом на ринку? - Де і як можна за нею працевлаштуватись? Для наступного кроку пошуку роботи необхідно розглянути джерела вакансій та визначити методи пошуку роботи. Джерелом вакансій може бути будь-яка особа чи організація, яка може запропонувати вам інформацію про роботу. Джерело вакансій – це не тільки вакансії, про які повідомляється, а і приховані вакансії. До джерел вакансій можна віднести: - засоби масової інформації (періодичні видання: газети, журнали; передачі та телетексти по телебаченню та радіо); - довідники місцевих організацій, телефонні довідники; - оголошення про вакансії на дошках оголошень (в підприємствах, біля зупинок), у транспорті (на моніторах, бігуча строка) та інших громадських місцях; - центри зайнятості та приватні агенції; - особисті контакти: друзі, колишні товариші по роботі, родичі; - Інтернет, net-working, сайти компаній; - різні масові інформаційні заходи (кар’єрні заходи, ярмарки вакансій, аукціони спеціалістів, дні інформацій та відкритих дверей тощо)

ДЕ СЛІД ШУКАТИ ВАКАНСІЇ? Переглядайте газети, журнали.

Продивляйтесь будь-які газети, що можуть нести інформацію про відкриті вакансії. Це дасть вам можливість зробити пробні телефонні дзвінки, надсилати листи та інше. Особливу увагу приділяйте публікаціям про: - нові підприємства, які відкриваються у місцевості, де ви мешкаєте; - підприємства, які нещодавно уклали нові контракти і мають потребу в додатковому штаті працівників; - підприємства, які можуть розширюватись та відкривати філії. Телебачення та радіо - отримання інформації про новостворені підприємства, організації та установи; - ювілейні випуски з історії підприємств, організацій та установ; - про використання новітніх технологій на підприємствах та установах. Центри зайнятості Регулярно ознайомлюйтесь з інформацією про вакансії, розміщеною на стендах у приміщеннях центрів зайнятості. Кожне відвідування центру необхідно розпочинати з сектору самостійного пошуку вакансій та профінформаційного. Відвідайте ярмарки вакансій та інші масові заходи, які організують і проводять ЦЗ. Центри також забезпечують відомостями про вакансії в інших регіонах України. При потребі станьте на облік. Всі послуги, які надають ЦЗ безкоштовні та сприяють вашому працевлаштуванню. Інтернет Internet – це глобальна система комп'ютерних мереж, на її використанні у пошуку роботи ми ще зупинимось детальніше на наступних заняттях. Вже той факт, що ви знаєте, як працювати в Інтернеті, може сам по собі підвищити ваші шанси при прийомі на роботу. На відповідних сайтах Інтернету досить часто розміщується інформація про потребу в працівниках. Користуйтеся нею, пропонуйте свої послуги, направляйте резюме (бажано через Інтернет), телефонуйте, ведіть переговори відносно свого працевлаштування. Тут ви можете розмістити і своє оголошення про пошук роботи. Найпоширеніші українські сайти, присвячені пошуку роботи: www.work.ua Work.ua www.robota.com.ua Rabota.ua <https://grc.ua/> HeadHunter GRC.UA <https://jobs.ua/> www.job.kiev.ua <https://ua.jooble.org/> <https://www.olx.ua/uk/rabota/> OLX <https://www.trud.com/abroad/ukraine/> <https://novarobota.ua/> Novarobota.ua <https://www.superjob.ua/> Superjob.ua <https://obyava.ua/ru/rabota/vakansii> www.ukrjob.net Кадрові агентства Щоб досягти найкращих результатів, спробуйте зареєструватись у декількох агентствах. Кадрові агенції поділяються на групи: Агентства, які працюють по заявках фірм і організацій, як державних, так і приватних. Такі агентства підбирають спеціалістів, отримуючи винагороду від роботодавців і не беруть ніякої плати з кандидатів. У таких аге-

нтствах працюють зі спеціалістами, які мають вищу освіту і певний досвід роботи. Агентства з працевлаштування, які працюють з кожним конкретним шукачем індивідуально до моменту, коли його приймуть на роботу і закінчиться його випробувальний термін. Консультанти агентства підшукують потрібну роботу, ведуть переговори з роботодавцем, готують до співбесіди клієнта, який і платить їм за ці послуги. Агентства, які надають комплекс психологічних, аналітичних і консультаційних послуг. Приватні агентства не дають гарантій щодо строків пошуку роботи та працевлаштування взагалі. Звертайтеся в ті фірми, що стягують невеликий початковий внесок. Переконайтеся, що агентство пропонує реальні вакансії. З'ясуйте, чи має агентство ліцензію для здійснення даного виду послуг. Методи, які можна використати у пошуках роботи: - спілкування при здійсненні особистісних контактів (друзі, колишні товариші по роботі, родичі, знайомі), при зверненні на підприємства, організації, установи (зі спеціалістами по підбору персоналу, роботодавцями, працівниками); - підготовка та розсилка резюме, рекомендаційних листів з пропозиціями щодо власних трудових послуг підприємствам, організаціям та установам; - здійснення телефонних дзвінків на підприємства, організації та установи, в яких зацікавлені (пошукових та по рекламі). Особисті контакти Вам необхідно систематизувати перелік власних особистих контактів з друзями, родичами, колишніми співробітниками, які можуть інформувати вас про наявність вакансій. Завчасно сплануйте, про що і як ви будете просити, чітко сформулюйте своє прохання, щоб співрозмовник зрозумів, яку роботу ви шукаєте, якими навичками та досвідом ви володієте. Таке спілкування здійснюється з метою одержання інформації про вакантні місця, умови роботи. Користь особистих контактів в пошуку роботи Друзі, знайомі та люди, з якими ви зустрічаєтесь, можуть: ● Знати про певні вільні робочі місця; погодитись повідомити вас в тому разі, якщо в них буде інформація про вакансії; ● бути знайомі з людиною, яка залишає роботу; ● знати певні підприємства чи організації, до яких є сенс звернутись в пошуках вакансій; ● мати інформацію про підприємства чи організації, які переїжджають в місцеві райони, чи підприємства, які планують розширити свою діяльність. Люди, які працюють в організаціях, в яких ви зацікавлені, можуть: ● знати про вакансії на своєму підприємстві; ● мати інформацію про звільнення з роботи людей на цьому підприємстві; ● в разі, якщо підприємство планує приймати нові кадри, повідомити директору чи ме-

неджеру про вашу кандидатуру; ● передати директору чи менеджеру ваше резюме. Той, хто тільки-но почав працювати на новому підприємстві, міг: ● нещодавно звертатись у підприємство чи організацію, яка пропонувала вакансію для людини вашої кваліфікації. Той, хто працює в тій самій професійній галузі, що й ви, може: ● взяти копії вашого резюме та запропонувати їх особам, які можуть бути в них зацікавлені. Інші люди, які шукають роботу, можуть: ● знати або чути про вакансії, які зацікавили їх і можуть бути корисними для вас. «Вільний пошук» складається з планового і системного відвідування шукачем роботи підприємств і організацій та їх сайтів. На місцях, які зацікавили вас залишайте свої анкети і номер телефону. А краще складене резюме. Телефонування з приводу вакансії – один з ефективних способів отримати запрошення на співбесіду. Телефонування може бути по рекламованій вакансії та у пошуковому варіанті. Для здійснення телефонних дзвінків необхідно підготувати свої пропозиції щодо роботодавця і підготувати відповіді на запитання про себе, про ваш досвід і чому ви зацікавлені саме в цій вакансії. Продумайте все, що ви будете говорити. Тримайте під рукою копію вашого резюме. На слайдах інформація про канали пошуку роботи. Обговорення почутого

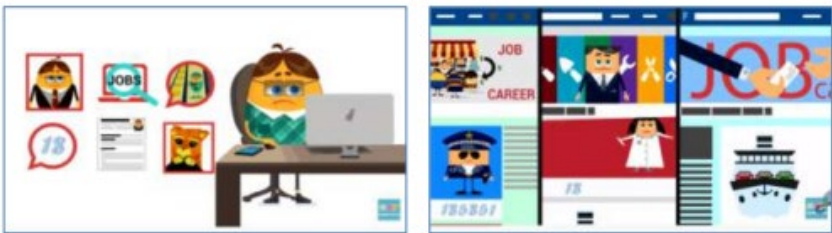
ЛЕКЦІЯ № 7. Е-МАІЛ, СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ТА JOB-САЙТИ. МАПА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Представлення теми і мети заняття. Ми продовжуємо вивчати Модуль 2. «Я можу знайти роботу своєї мрії!». Запитання до аудиторії. Давайте пригадаємо: - Як шукач/шукачка роботи має презентувати себе в Інтернеті? (матеріали заняття 1.4. «Я в Інтерені») - Які найпопулярніші шляхи пошуку роботи? (матеріали заняття 2.3 «Пошук та відбір вакансій») - Які персональні електронні сервіси ви вже маєте? (електронну пошту, сторінки в соцмережах, аккаунти на сайтах з пошуку роботи...) Сьогодні ми сформуємо практичні навички використання можливостей мережі Інтернет для пошуку роботи та розглянемо, як отримати максимальну вигоду від популярних сервісів: e-mail, соціальних мереж та job-сайтів. Довідка: “job” переклад з англ. “робота”. Джоб-сайт — сайт з пошуку роботи, можуть зустрічатись і інші назви, наприклад «роботні сайти», «job-портал» тощо. II. Виклад матеріалу (15 хвилин) Одна з навичок, яка допоможе кандидатам/кандидаткам бути конкурентоздатними на ринку праці майбутнього – це вміння використовувати нові технології. Розпочати «приборкання» технологій варто ще на етапі пошуку роботи: це корисний ресурс, який допоможе охопити максимум можливостей. Адже, дійсно одним з ефективних шляхів пошуку роботи є використання мережі Інтернет. Розглянути електронні скриньки, пригадати, що вже знаємо із заняття «Я в Інтернеті»... ПРАДИ ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННОЇ ПОШТИ Більшість користувачів, які проводять в Інтернеті досить часу, сприймають електронну пошту як щось дуже природне. Це найуніверсальніша послуга Інтернету ще й досі є найпопулярнішою у всіх сферах діяльності користувачів. Електронною поштою можна надсилати не тільки письмові повідомлення, але й відформатовані документи, графіку, аудіофайли, програми. Через електронну пошту можна отримати послуги інших програм-клієнтів, тобто реєстрація практично на всіх порталах відбувається через e-мейл. Принцип такого використання e-mail полягає у тому, що запит до хосткомп'ютера (основного комп'ютера в мережі) можна надіслати у вигляді електронного листа, який має текст із стандартними формульовками звернення до визначеного сервісу. Більшість користувачів навіть самі

не мають уявлення про справжні можливості електронної пошти. Ця технологія весь час розвивається, трансформується. Можна знайти багато пакетів програмного забезпечення, яке здатне поширити уявлення про можливості е-мейл (електронної пошти). Проте варто знати «неписані» правила при користуванні електронною поштою

- вказуйте тему електронного листа; - ніколи не довіряйте електронній пошті конфіденційні листи та листи, які не повинні переглядатись кимось, крім тих кому вони надіслані; - не надсилайте неетичних повідомлень навіть тоді, коли ви звертаєтесь до своїх друзів; адміністратори мереж несуть відповідальність за роботу мережі, тому вони можуть отримати скарги від користувачів на вас; - будьте обережні з фразами, які можна тлумачити різним чином; - повідомлення буде відображатись на будь-якому терміналі, якщо воно має не більш 60 символів в рядку; - використовуйте обидва регістри букв. Великі літери можна використовувати для надання емоційності деяким словам листа; - не використовуйте зайвих символів, наприклад, розмітку товстого шрифту. Різні термінали реагують на нього по-різному; - перед відправкою повідомлення ще раз уважно його передивіться. У більшості випадків користувач сам несе відповідальність за зміст свого листа. Не завжди ваш електронний лист доходить до адресата. Довідка для викладача/викладачки: Електронна пошта може повернутися в таких випадках: - система не знайшла комп'ютер адресату Вашого повідомлення; - на вказаній адресі немає відповідного адресату; - пошта може знайти комп'ютер, проте, все одно не може доставити повідомлення. Це відбувається за таких причин: - можливо, в мережі є пошкодження; - віддалена система може бути "мертва" через серйозні апаратні проблеми; - конфігурація віддаленої системи може бути зруйнована, нерідко бувають випадки, коли система забуває оповістити про це. Повідомлення про відмову не означає, що комп'ютер буде недоступний і далі. Проте, апаратні перешкоди можуть бути ліквідовані. Зворотній зв'язок На кожному поштовому сервері існує поштова скринька з ім'ям postmaster. Пошта в ній призначена для адміністратора. Якщо у Вас виникли проблеми, пов'язані, наприклад, з доставкою пошти, можна написати лист адміністратору за адресою: postmaster@поштовий сервер. Це потрібно у випадках: пошуку адреси електронної пошти одержувача, який користується цією поштою; допомога в пошуку відповідного шлюзу для пересилки електронної пошти в зовнішній мережі; певні дії щодо порушників правил користування електронною

поштою. Можна наголосити на тому, що електронний лист може повернутись і буває це з декількох причин (не акцентувати увагу на причинах), тоді варто уточнити е-мейл адресата, можливо, звернутись в службу підтримки поштового сервера та надіслати лист повторно. Чи є запитання? Можливо щось варто пояснити ще раз? Ефективного вам користування електронною скринькою! **ВИКОРИСТАННЯ СОЦМЕРЕЖ ТА НЕТВОРКІНГУ ДЛЯ ПОШУКУ РОБОТИ** Соціальні мережі це не тільки джерело новин та розваг. Але і дієвий інструмент пошуку роботи. Насамперед роботодавці звертаються в соцмережі – Facebook або LinkedIn, месенджери – Telegram, Viber, або в рекомендаційний рекрутинг. Останній теж може бути в соцмережах, але вже в спеціалізованих групах. Там кадровики питають у колег контакти знайомих спеціалістів. Роботодавці можуть і пасивно шукати – в загальних групах, де одночасно розмішують і можливості роботи, і запити користувачів. Що треба зробити у соціальних мережах для підвищення можливостей з працевлаштування? Пропоную вам переглянути коротке відео «Як шукати роботу через соціальні мережі». Перегляд відео «Серіал Пошук роботи / Україна / Серія 13. Як шукати роботу через соцмережі» від соціального проекту «Кар'єра покоління» (3 хвилини 06 секунд)



<https://www.youtube.com/watch?v=VbIgwycqtkY>

Обговорення відео. Довідка: Розважально-освітній серіал "Пошук роботи", це соціальний, 24-х серійний проект, який в доступній формі дає реально діючі поради з працевлаштування. У 24-х серіях курсу, детально розбираються питання: - Як об'єктивно визначити і аргументувати роботодавцю, скільки грошей ви хочете за свою роботу - Навіщо потрібно коригувати резюме під кожну вакансію і взагалі, як правильно скласти це резюме - Як працювати з вакансіями, яких немає у відкритому доступі - Як налаштуватися і не боятися співбесіди -

Чому з різними роботодавцями потрібно працювати по-різному Загалом, все те, що потрібно знати, підготувати і зробити, щоб продати свою працю вигідно. Розважально-освітній серіал «Пошук Роботи» - це анімаційні фільми з конкретною покроковою інструкцією з пошуку роботи своєї мрії. Створено в рамках соціального проекту «Кар'єра поколінь» з метою активізації безробітних до пошуку роботи та покращення ситуації зайнятості на національному ринку праці. Розглянемо рекомендовані кроки для ефективного пошуку роботи в соцмережах. Створіть пост (допис) про пошук роботи Якщо у вас є можливість публічно розповісти про пошук нового місця, використайте її. Це дієвий інструмент. Якщо соромитесь робити це на загал (хоча це й ефективніше), позначте аудиторію допису «для друзів», наприклад. З чого складається пост про пошук роботи? - Вкажіть, що саме ви шукаєте: компанія, позиція, сфера. Щоб вам могли запропонувати роботу, потрібно чітко повідомити, яка вакансія вам потрібна. - Хто ви: ваш досвід, навички, знання та особисті якості. - Як з вами зв'язатись + необхідні посилання (на портфоліо, контакти тощо). - Заклик робити репости, вподобання, прохання відзначити друзів, яким це буде цікаво. За ким слідкувати в Facebook? Щоб потрібна інформація сама з'являлась у вашій стрічці, підпишіться на корисні сторінки. Компанії, що вас цікавлять. У такий спосіб ви можете дізнатись, хто вони, чим живуть, та слідкувати за відкритими вакансіями. У деяких компаній є окремі сторінки, присвячені кар'єрі. HR-спеціалісти компаній, які вам цікаві. Вони часто пишуть не тільки про вакансії, але й про внутрішнє життя фірми — така інформація точно знадобиться для співбесіди. Топові експерти у вашій сфері. Вони також можуть запостити цікаві вакансії ще до того, як їх викладуть на job-сайти. Слідкувати за експертами та лідерами думок потрібно завжди. Агрегатори вакансій — сторінки, на яких зібрані пропозиції з конкретної сфери (наприклад, кар'єрний портал Happy Monday, агрегатор вакансій Hotwork). Професійні групи та сторінки за інтересами. По-перше, там публікують цікавий та корисний для розвитку контент. По-друге, у багатьох з них постять вакансії. (наприклад, тематичні групи у фейсбук, вебсторінки щодо виробничих технологій). Кар'єрні консультанти та коучі. На сторінках цих людей ви знайдете поради, як шукати роботу, впоратись зі складнощами (наприклад, персональні відеоблоги в youtube). Нетворкінг (англ. networking) — соціальна і професійна діяльність, спрямована на те, щоб за допомогою кола друзів і знайомих максима-

льно швидко і ефективно вирішувати складні життєві завдання і бізнес-питання (знаходити клієнтів, наймати співробітників, шукати роботу). При цьому, в суті нетворкінгу лежить вибудовування довірливих і довгострокових відносин з людьми і взаємодопомога. Це можуть бути друзі і знайомі з життя, з якими ви продовжуєте спілкування в мережі, а можуть бути знайомі, з якими знайомитеся безпосередньо в мережі і "дружите" там же. Нетворкінг є «в реалі» та «онлайн». Сьогодні в соцмережах як ніколи спрацьовує принцип «п'яти рукописки». Не бійтеся писати особисті повідомлення колегам з минулої роботи, людям, із якими ви колись працювали, чи представникам вашої сфери, з якими ви перетиналися. Часто саме це може «вистрілити». Залежно від сфери складіть стратегію пошуку. Можете описати це як план: соцмережі – особисті повідомлення, соцмережі – тематичні групи, соцмережі – пост на власній сторінці, тематичні портали, листи напряму компаніям, сайти з пошуку роботи. Тоді це буде ефективно – і робота знайдеться швидко. Правила нетворкінгу прості і складні одночасно: - потрібно підтримувати відносини з цікавими людьми, але не бути нав'язливими; - спочатку бути корисним комусь, а потім і самому шукати вигоду; - бути обов'язковими, особливо, якщо вам вже одного разу допомогли Пам'ятайте: усе, що вам потрібно у соцмережах — це гарний профіль, якісний контент та зв'язки з потрібними людьми. Отже, тепер ви маєте набір інструментів. Оцініть, що з цього ви готові реалізувати, складіть план і починайте діяти. У результаті ви будете представлені у соцмережах, зможете керувати своєю репутацією, формувати у людей правильні очікування від вас та знаходити нові кар'єрні можливості. ПОРТАЛИ З ПОШУКУ РОБОТИ Ми вже частково зупинялись на сайтах з пошуку роботи – ефективному інструменту. Тут Ви можете шукати пропозиції та розмістити своє оголошення про пошук роботи. Найпоширеніші українські сайти, присвячені пошуку роботи: www.work.ua Work.ua www.robota.com.ua Rabota.ua <https://grc.ua/> HeadHunter GRC.UA <https://jobs.ua/> www.job.kiev.ua <https://ua.jooble.org/> <https://www.olx.ua/uk/rabota/> OLX <https://www.trud.com/abroad/ukraine/> <https://novarobota.ua/> Novarobota.ua <https://www.superjob.ua/> Superjob.ua <https://obyava.ua/ru/rabota/vakansii> www.ukrjob.net Розглянемо сайти пошуку роботи в Україні, їх особливості, переваги та недоліки. Сайти для пошуку роботи дадуть вам кілька переваг: - можна скласти резюме і розіслати відразу декільком роботодавцям; - відсутність необхідності

їхати в інший кінець міста для обговорення деталей; - не потрібно сидіти в черзі до відділу кадрів на прийом. Від вас потрібно лише підключення до інтернету, вміння представити свої досягнення (якщо є) і запропонувати свої послуги. Аналогічно знайти робоче місце можуть і ті, хто не знайомі з тим чи іншим видом діяльності – на всіх ресурсах пропозиції роботодавців представлені в категоріях, що полегшить і прискорить пошук. Work.ua Найвідоміший в Україні сайт, послугами якого користуються щодня сотні тисяч людей. Обов'язково пройти процедуру реєстрації, після чого вказати основні дані про себе: ПІБ; дата народження; освіта; досвід роботи; контактні дані. Для спрощення пошуку передбачена функція розміщення резюме для того, щоб потенційні роботодавці могли знайти вас самі. При цьому не варто думати, що складеного резюме досить – краще самостійно розсилати його і при можливості виходити на зв'язок з представниками компанії. Також щодня ви будете отримувати розсилку активних вакансій по обраних категоріях. Результатом буде швидко знайдене робоче місце – вам залишиться тільки обговорити організаційні питання. Rabota.ua Альтернатива попереднього сайту, яка має аудиторію, близьку до нього. Доступні всі стандартні функції – заповнення анкети, сортування вакансій по категоріях, даті розміщення і вибору регіону. Для спрощення процесу розробники передбачили наявність логотипів відомих компаній на головній сторінці. Завдяки цьому вакансію саме на потрібну вам посаду буде знайдено ще швидше. Крім пошуку офіційного місця працевлаштування, можна скористатися пропозиціями для фрілансерів без необхідності пов'язувати себе рамками трудового договору. Зверніть увагу, що вакансії можуть повторюватися на різних сайтах, тому уважно читайте текст оголошення. UA.Jooble.org На відміну від work.ua і rabota.ua, тут зареєструватися набагато простіше. Досить мати існуючий профіль в Google для входу на сайт. Головна сторінка має мінімум елементів для шукача роботи: - панель для введення запиту; - вибір населеного пункту; - посилання на популярні запити, вакансії та міста, де найбільше потрібне місце працевлаштування. Доступна можливість установки додаткових параметрів пошуку, щоб зменшити кількість видаваних результатів, залишивши лише оптимальні вакансії. Веб-ресурс можна відвідувати як з комп'ютера, так і використовуючи мобільний пристрій завдяки оптимізації інтерфейсу. OLX Майданчик є не тільки популярним сайтом з оголошеннями, де можна купити/продати практично що завгодно, але і ресур-

сом з актуальними вакансіями. Для пошуку тепер не потрібна реєстрація – досить ввести правильний запит і вказати регіон. Зручність досягається шляхом сортування результатів за передбачуваною заробітною платою. На зв'язок з потенційним роботодавцем можна вийти відразу телефоном, електронною поштою або дізнатися деталі через приватне повідомлення (в цій ситуації реєстрація обов'язкова). Основна перевага OLX – тут можна знайти унікальні вакансії, які не розміщені на інших сайтах. Trud.com Дизайном і функціоналом даний сайт нагадує UA.Jooble.org. Відмінності полягають в кольоровій схемі, розташуванні елементів і необхідності пройти традиційну процедуру реєстрації з самостійним зазначенням даних. Крім можливості шукати роботу і подавати резюме, ви можете спілкуватися з іншими користувачами сайту на форумі. Також доступні статті щодо спрощення пошуку місця працевлаштування та іншими рекомендаціями. Novarobota.ua На даному ресурсі у вас є можливість не тільки знайти підходящу вакансію, але і почитати корисні статті про сам процес пошуку роботи. Додатково доступний розділ новин, які прямо чи опосередковано впливають на наявність вакансій. Необхідна реєстрація для отримання повного функціонала. У горизонтальному меню для полегшення навігації передбачений пункт з популярними категоріями, а для тих, хто хоче знайти робоче місце з максимально комфортними умовами, є форма розширеного пошуку. Цікава деталь – прямо на ресурсі можна вивчити Кодекс законів про працю, що допоможе вирішити важливі питання при переговорах з імовірним роботодавцем. Superjob.ua Сайт оптимізовано для роботи з мобільними телефонами/планшетами. Крім стандартного функціонала (як сортування за категоріями, потенційному заробітку або населеного пункту), можна скористатися хмарою тегів, де вакансії розподілені за графіком і наявністю додаткових умов: харчування, проживання для співробітників, місця для студентів/пенсіонерів. Найбільш затребувані вакансії поміщені на головній сторінці ресурсу, тому ви завжди будете в курсі змін. GRC.UA Тут можна знайти вакансії, які не потрапили на попередні сайти. Інтерфейс доступний трьома мовами, а для тих, хто цікавиться швидким отриманням робочого місця, завжди доступне зручне сортування пропозицій за професіями, містами, компаніями.

Складайте своє резюме для швидкої розсилки всім роботодавцям і отримання відповіді. Якщо необхідний додатковий дохід, скористайтеся пунктами в меню «без досвіду», «підробіток» або «вдома». В

умовах карантину відповідні вакансії стануть особливо корисними. При наявності питань завжди можна зайти в розділ FAQ або звернутися до служби підтримки. Це прискорить розміщення резюме і пошук найкращого варіанту. Функція розширеного пошуку допоможе відсіяти невідповідні пропозиції. Freelancehunt.ua Даний сайт повністю розрахований на вакансії для фрілансерів/ок, які працюють з дому або в дорозі. На відміну від стандартних ресурсів з пошуку роботи, тут можна залишити свою пропозицію у відповідь на виставлену вакансію (у вигляді коментаря після реєстрації). Роботодавець обере те, що йому підійде, після чого вийде на зв'язок. Саме тут знаходять для себе замовлення копірайтери, творці реклами, фахівці з монтажу звуку/відео, аніматори та інші фахівці, які вважають за краще домовлятися безпосередньо з замовником, заробляючи в результаті не фіксовану ставку, а великі суми. Freelance.ua Ще один відомий ресурс для фрілансерів/фрілансерок, де принцип пропозиції своїх послуг повністю збігається з тим, що прийнятий у попереднього сайту. Незручностей доставляє необхідність залишати портфоліо робіт, що нелогічно в ситуації, коли роботу шукає собі новачок, у якого немає ще результатів діяльності. Оптимальний варіант для фрілансерів/фрілансерок без досвіду – прямий зв'язок з роботодавцем, якщо він сам вказує свої координати (e-mail або номер телефону). У цій ситуації потрібно звертати увагу на умови: - тестове завдання рекомендується брати з оплатою; - зіставте запропоновану оплату з варіантами, які пропонують інші користувачі. Для тих, хто хоче виключити обман, є варіант з «безпечною угодою», коли замовлення підтверджується грошима заздалегідь, але передаються виконавцю вони після завершення проекту. Створюйте особистий кабінет – це дозволить знайти замовника швидше завдяки заповненому профілю. Рекомендації кандидатам/кандидаткам: - заведіть окремий номер телефону та електронну пошту для пошуків. Це убезпечить від спаму, злому і крадіжки основних контактів, оскільки інформація буде у відкритому доступі; - читайте умови користування сайтом перед реєстрацією – якщо не згодні з написаним, то не створюйте профіль; - тримайте телефон поруч і регулярно перевіряйте поштову скриньку, щоб не пропустити важливе повідомлення. Ви можете використовувати для пошуків один або всі сайти відразу. Важливо прив'язати профілі до одних і тих же контактних даних, щоб не розсіювати увагу. 10 способів отримати максимум вигоди від джоб-сайтів: 1. Оберіть правильний джоб-сайт. Перш ніж користуватися

джоб-сайтом, потрібно провести невелике дослідження. Якщо ви шукаєте роботу в конкретному місті — зверніть увагу на регіональні сайти, як правило, вони ширше охоплюють місцевий ринок праці. Ви також можете дізнатися у своїх знайомих за допомогою яких сайтів вони успішно закривали вакансії або знаходили роботу. Так ви з'ясуєте, які ресурси найбільш ефективні. 2. Зробіть так, щоб вашу пропозицію працевлаштування було легко знайти На різних сайтах вакансії можуть відображатися в різному порядку. Розміщуючи оголошення на трьох різних сайтах, ви, скоріше за все, отримаєте втричі більше відгуків. Визначте три основних критерії: посаду, рівень зарплати та місце розташування. 3. Продумайте текст оголошення Спираючись на попередній пункт, потрібно відзначити, що краще оптимізувати текст для кожного окремого сайту. Використовуйте не надто коротке та довге оголошення. 4. Використовуйте відразу кілька сайтів з пошуку роботи 5. Розумні публікації — враховуйте додаткові можливості. Розміщення безкоштовних вакансій на загальних підставах навряд чи принесе вам максимальний результат. Якщо вам дозволяє бюджет, ми радимо скористатись платними послугами джоб-сайтів 6. Використовуйте наявний функціонал. По максимуму використовуйте функціональні можливості, які можуть запропонувати джоб-сайти, наприклад, фільтри в листуванні, шаблони відповідей і т. д. Користуйтеся розширеним пошуком вакансій, можливостями додаткової інформації про себе. 7. Активне управління аккаунтом Не варто думати, що використання джоб-сайтів обмежується тільки тим, щоб розмістити оголошення. Поки ваше резюме, пропозицію працевлаштування видно на сайті, ви можете її редагувати, піднімати в списках. 8. Відповідально ставтеся до розміщеної інформації. Ваше резюме має бути чесним, достовірним та показувати вас з найкращого боку. Дотримуйтесь вимог сайтів. 9. Будьте гнучкими Зробіть так, щоб відгук для роботодавців був максимально простим і зручним — додайте в оголошення всі можливі способи зв'язку із вами. 10. Будьте активними. Не чекайте поки хтось першим відгукнеться на Ваше резюме, не соромтеся звертатися на вже опубліковані вакансії.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Надається перелік навчальної та довідникової літератури, що рекомендується, при вивченні дисципліни " Психологія кар'єри". Слід мати на увазі, що джерела, які можуть бути використані, не обмежуються тільки цим переліком.

Основна

1. Планування кар'єри: 6 кроків до успіху. - К.: Видавництво «Юстон», 2017. 32 с.
2. Побудова кар'єри : навч.-метод. посіб. / [О.В. Мельник, О.Л. Морін, Л.А. Гуцан, І.І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О.В. Мельника]. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
3. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія / В.Т. Лозовецька. – Київ: 2019. 279 с.
4. Таран, В. О. Кадрова політика в державній службі: Навчально-методичний посібник [Текст] / В.М. Попович, В.О. Таран. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2020. 214 с.
5. Управління персоналом : підручник / О.М. Шубалий, Н.Т. Рудь, А.І. Гордійчук, І.В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

Додаткова

1. Балахтар В. Психологія особистості фахівця з соціальної роботи : монографія / В. Балахтар. – К. : Талком, 2018. 386 с.
2. Кузьмін В. В. Особливості кар'єрних стратегій у рамках структурного функціоналізму / В. В. Кузьмін // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. - 2018. - Вип. 80. С. 30-38. - Режим доступу: <http://soctech-journal.kpu.zp.ua/archive/2018/80/6.pdf>
3. Кузьмін В. В. Особливості реалізації кар'єрних стратегій в рамках постструктуралізму. Науково-теоретичний альманах «Грані». 2020. Т. 23, No 3. С.46–56. Режим доступу : <https://grani.org.ua/index.php/journal/article/view/1477/1449>

4. Кузьмін В.В. «Ситуація ножиць» як інституційна пастка реалізації кар'єрних стратегій в Україні: чинники появи та шляхи подолання / В.В. Кузьмін // Український соціологічний журнал. Харків: Харків. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2018. № 1–2. Вип. 19–20. С. 58–63. Режим доступу : <https://periodicals.karazin.ua/usocjour/article/view/14671>
5. Кузьмін В.В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних та вітчизняних соціологів / В. В. Кузьмін // Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Серія: філософія, філософія права, політологія, соціологія : зб. наук. пр. / редкол.: О.Г. Данильчан та ін. – Харків : Право, 2021. - №1 (48). С. 206–220. Режим доступу : <http://fil.nlu.edu.ua/article/view/224813>
6. Кузьмін В.В. Соціально-психологічні аспекти управління кар'єрними стратегіями персоналу та його мотивацією в умовах війни / В.В.Кузьмін / Габітус : наук. журнал. Одеса : Причорномор. наук.-дослід. ін-т економіки та інновацій, 2024. Вип. 63. С. 184-190. <http://habitus.od.ua/journals/2024/63-2024/34.pdf> Наукове фахове видання група Б (053 Психологія, 054 Соціологія)
7. Кузьмін В.В. Соціологічні та психолого-педагогічні технології діяльності кар'єрного радника в сучасних умовах / В.В. Кузьмін // Psychological patterns of social processes and personality development in modern society : Scientific monograph. Riga, Latvia : “Baltija Publishing”, 2023. PP.228-254. (підрозділ у науковій монографії).
8. Кузьмін В.В. Суспільство як середовище конструювання кар'єрних стратегій. Габітус : наук. журнал. Одеса : Причорномор.наук.-дослід. ін-т економіки та інновацій, 2022. Вип. 33. С. 9–14. <http://habitus.od.ua/journals/2022/33-2022/1.pdf> Наукове фахове видання група Б (053 Психологія, 054 Соціологія)
9. Kononenko, O., Ivanchenko, A., Gaivoronska, T., Khitrova, T., Semenko, S., Kuzmin, V. (2024). Psychological and Social-Communication Aspects of HR Management Career in Wartime, Including Stress, Motivation, Will and Efficiency of Working Conditions. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 84, 206-223, <https://doi.org/10.33788/rcis.84.14> (scopus)
10. Kuzmin V. V. , Stadnyk A.H., Speransky I. O.. Assessment of psychological perceptions of young people about employment in wartime conditions. Professional training of future specialists amidst

modern realities : scientific monograph. Vol. 1. Riga, Latvia : «Baltija Publishing», 2025. PP. 507-533.

11. Kuzmin, V., & Stadnyk, A. (2021). Соціальний екскурс кар'єрних вподобань українців. Епістемологічні дослідження в філософії, соціальних і політичних науках, 4(2), 37-45. <https://doi.org/10.15421/342120>
<https://visnukpfs.dp.ua/index.php/PFS/article/view/1061>
12. Kuzmin, V., Gaivoronska, T., Khitrova, T., Velykzhanina, D., Kazannikova, O., Kuzmina M. (2023). Communicative and Psychological Aspects of Professional Career Development: Exploring the Differences. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 81, 129-147, DOI: 10.33788/rcis.81.8 (scopus)
13. Kuzmin, V., Gugnin, E., Stashuk, O., Kudinova, M., & Chervonenko, K. (2022). Modeling career strategies for members of different social groups. *Ad Alta: Journal of Interdisciplinary Research, Special Issue*, 12/01-XXVII, 29-34. (WOS)
14. Kuzmina, M., Karpenko, A., Tabunshchuk, G., Kuzmin, V., Karpenko, N., & Popovych, V. (2021). Career strategies approach for the digitalised world requirements doi:10.1007/978-3-030-68201-9_53 (WOS)
15. Kuzmina, Mariia; Kuzmin, Viktor; Mosaiev, Yurii; Karpenko, Natalia; Kyryl Tarasenko. Forecasting Career-And Competence Indicators of a Social Worker in the Context of Digital Transformations of the Society SHS Web of Conferences; Les Ulis, Том 100, (2021). DOI:10.1051/shsconf/202110004005 (подано на індексацію до WOS)
16. Wiktor Kuzmin, Maria Kuzmina, Alyona Stadnyk. Społeczna technologizacja konkurencyjnego doboru personelu jako kryterium pomyślnego kształtowania strategii kariery. Aktualne problemy społeczne Polski i Ukrainy. Aspekty partnerstwa w edukacji i pomocy społecznej: monografia. Chełm: Państwowa Akademia Nauk Społecznychw Chełmie; Chełmskie Towarzystwo Naukowe, 2023. S. 49-58.
17. Zoska, Y. V., Scherbyna, V. M., Kuzmin, V. V., Stadnik, O. F., & Bondarenko, O. V. (2020). Career networking as a praxeological communicative practice of the XXI century in social theory. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 3048-3056. doi:10.6000/1929-4409.2020.09.371 Retrieved from www.scopus.com

Інформаційні ресурси

1. Інтернет-представництва органів державної влади та місцевого самоврядування, Державного комітету статистики;
2. Матеріали нормативно-правових актів України та науково-практичні коментарі до них (1991-2024 рр.);
3. Матеріли досліджень.

