

УДК 159.9:331.5.024.5:331.535

Ірина Гриджук

ПОШУК РОБОТИ: АНАЛІЗ ЕТАПІВ, СТРАТЕГІЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ АПЛІКАНТІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

У сучасних умовах працевлаштування є довготривалим і складним процесом, до якого людина часто докладає значну кількість уваги за зусиль. Висока конкуренція, нестабільність робочих місць, важкі умови праці та низькі зарплати створюють багато перепон на шляху до успішного пошуку роботи. Багатоаспектний характер пошуку роботи зумовлює актуальність дослідження цього процесу, а отже, передбачає аналіз взаємодії комплексу чинників, що визначають поведінку особи під час пошуку місця праці та детермінують вибір методів цього пошуку.

В останні десятиліття проблеми працевлаштування стали актуальним предметом наукового пошуку, оскільки ринок праці не забезпечує необхідної кількості робочих місць, а випускники університетів все частіше працюють не за спеціальністю. Хоча офіційна статистика відображає скорочення рівня безробіття, кількість незареєстрованих безробітних зростає.

Теоретичний аналіз та емпірична розробка феномена безробіття відображені у працях таких вітчизняних вчених, як С. Максименко, І. Маноха, О. Киричук, Г. Ложкін, О. Браусенко, І. Бринза, С. Євдокимова, О. Житник, О. Михайлова, В. Солнцева та ін.

Науковий аналіз цього явища у вітчизняній психології відбувається у двох напрямках. Представники першого аналізують безробіття як основний об'єкт дослідження (наприклад, І. Волошина, Н. Глуханюк, І. Городецька, Ю. Павлов, А. Печьоркіна, А. Рябова та ін.). У роботах дослідників другого напрямку проблема безробіття безпосередньо не аналізується, але розглядається у зв'язку з аналізом інших явищ і феноменів (О. Дейнека, О. Єрмолаєва та ін.) [7].

Не зважаючи на широкий аналіз феномена безробіття, значну кількість досліджень у цьому руслі, на сьогодні не достатньо опрацьованими є питання етапів пошуку роботи, стратегій, які використовуються аплікантами, та психологічних особливостей безробітних, що і визначає мету статті.

Потреба у соціальній реалізації стає основою життєвого самовизначення людини, що шукає роботу. Як зазначають О. Киричук та С. Тарасюк, "вихідною умовою життєвого самовизначення апліканта

на ринку праці виступає його здатність до свідомого самостійного вибору мети і засобів досягнення; в якості об'єкта мети – окремі життєві сфери – предметна діяльність, спілкування, а на більш високому рівні (абсолютного суб'єкта) – життєдіяльність у цілому” [4, с. 32].

Процес працевлаштування включає декілька етапів, а виконання кожного з них наближає потенційних працівників до мети. Легковажне ставлення до вибору своєї професії може стати причиною невдалого місця праці і, відповідно, незадоволеності власною діяльністю, статусом, частих конфліктів чи невиконання службових обов'язків. У працях українських і російських вчених спостерігається багатокомпонентність цього процесу та детальний аналіз власних компетенцій, очікувань і вимог до майбутнього місця праці. Так, О. Беляєва виділяє вісім етапів пошуку роботи:

1. Оцінка себе як професіонала. Старт професійної кар'єри починається з того моменту, коли особа визначається з тим, ким вона хоче бути і чого хоче досягти. Усвідомлення власних можливостей (чи володіє особа тими якостями, які необхідні в обраній сфері діяльності), адекватна оцінка самого себе стають визначальними ознаками успішності цього процесу загалом. Поставлена мета у пошуку місця праці має відповідати реальним можливостям пошукача. Визначення рівня власних можливостей залежить від рівня самооцінки особи, оскільки низький рівень самооцінки негативно впливає на процес пошуку, звужуючи його, оскільки особа шукає менш престижну, мало оплачувану посаду.

Завищені цілі та потреби рідко приводять до необхідного результату, проте можуть бути причиною зниження самооцінки, фрустрації та припинення пошуків. Об'єктивне знання своїх потенційних професійних якостей – обов'язкова умова успішної самореалізації у процесі трудової діяльності. Важливим також є вміння критично оцінити власні успіхи й осмислити невдачі та з'ясувати їх причини, у разі потреби перемогти себе, поставити нові завдання чи конкретизувати існуючі, змінити (підвищити чи знизити) рівень прагнень, активізувати пошук нових видів діяльності при збереженні раніше поставленої мети;

2. Вивчення своєї мотивації. Важливо розуміти, які фактори є важливими для індивіда при працевлаштуванні. Звісно, для більшості значущими є грошові мотиви, проте, окрім цього, важливою може бути атмосфера в колективі, комунікація з колегами чи навіть тривалість поїздки до місця праці. Якщо ці аспекти не враховані, то існує ймовірність, що через деякий час людина почне втрачати цікавість до роботи.

З іншого боку, знання цих факторів допоможе орієнтуватися в потоці вакансій, співбесід і пропозицій роботи.

3. Формулювання цілі. Чим точнішим є сформульована мета пошуку та її критерії, тим швидше та ефективніше можна її досягнути. “Як-небудь робота” не є точним визначенням, оскільки сюди, наприклад, можна віднести і вакансію охоронця, і пропозицію налаштування систем відео нагляду, проте вони навряд чи підійдуть одній і тій же людині.

Критеріїв при описанні цілі може бути декілька. Наприклад: опис роботи (Яка сфера діяльності та посада є цікавими? Які обов’язки вона має передбачати?); графік роботи (Чи це має бути повний робочий тиждень із восьмигодинним робочим днем чи змінний/гнучкий графік?); заробітна плата.

4. Кар’єрні сценарії. Сюди входить розуміння бажаних майбутніх досягнень і бачення свого розвитку, а також аналіз кар’єрних сценаріїв, що допоможе ще чіткіше визначити мету пошуку роботи.

5. Складання резюме. Резюме має підкреслювати переваги та створювати позитивну презентацію для працедавця. Завданням резюме є “відправити” людину на співбесіду.

6. Джерела пошуку вакансій. Слід враховувати, що не всі методи пошуку роботи будуть ефективними у всіх ситуаціях.

На основі спрямованості поведінки особи на ринку праці можна виділити п’ять загальних стратегій: відмова від пошуку роботи, хаотичний пошук роботи, цілеспрямований пошук роботи, орієнтація на зміну професії, згода на будь-яку роботу [4]. Очевидно, що використання певної стратегії визначається відповідними психологічними особливостями осіб, що шукають роботу.

Окрім стратегій поведінки особи на ринку праці, існують ще різні стратегії пошуку роботи. Їхнє активне дослідження розпочалося у 70-их рр. ХХ ст. З цього часу значна кількість дослідників (Г. Хользер, Д. Мауро та ін.) розглядали дане поняття крізь призму психології, соціології, економіки, менеджменту.

Можна виділити такі основні стратегії пошуку роботи: 1) друзі та родичі (неформальні мережі); 2) колеги по роботі, спеціальності (формальні мережі); 3) прямі звернення до роботодавців; 4) оголошення в газетах; 5) державна служба зайнятості; 6) приватне агентство; 7) власний бізнес; 8) мережа Інтернет; 9) ярмарки вакансій.

Ці способи мають різні рівні ефективності та популярності серед осіб, що шукають роботу. Найбільш популярними способами є пошук через неформальні мережі, Інтернет та державні служби зайнятості [2; 6]. Проте чинники вибору тих чи інших методів є малодослідженими та потребують уваги. На сучасному етапі необхідно узагальнити і трансформувати отриману інформацію з огляду на зміни на ринку праці.

7) Співбесіда. Кожний працедавець, який займається відбором кадрів, на день може проводити 8-10 співбесід, тому важливо позитивно

запам'ятатися та створити хороше враження. Тут важливими аспектами є відповідність формальним вимогам, ключові компетенції та правдивість поданої інформації.

8) Прийняття рішення. Оцінка кожної пропозиції роботи згідно цілей та мотивів, визначених на перших етапах пошуку роботи.

Підхід О. Бєляєвої має значну цінність у контексті розгляду самоаналізу особистості як важливого чинника формування адекватних уявлень про свою професійну ідентичність, сильні та слабкі сторони та співставлення цих даних із вимогами ринку праці.

Зарубіжними науковцями (А. Салліван, Б. Харріс, А. Сакс, Е. Ешфорт та ін.) процес пошуку роботи розглядається більш узагальнено та відображається у таких етапах:

1. Встановлення цілей. Сюди належать формування уявлення про галузь діяльності, посаду, графік роботи, географічне розташування місця праці, очікувану заробітну плату та кар'єрний розвиток.

2. Підготовка кар'єри. Отримання базової освіти чи проходження необхідних додаткових навчальних курсів, проектів, тренінгів; здобуття досвіду (під час стажування, волонтерства чи на попередньому місці праці).

3. Підготовка та використання інструментів пошуку роботи. Сюди належать створення резюме, отримання супровідних листів, вибір методів пошуку роботи.

4. Інтерв'ю (співбесіда).

5. Вибір, прийняття та початок нової роботи.

Окремим напрямом досліджень феномена безробіття є аналіз соціально-психологічних чинників, що впливають на тривалість пошуку роботи та психологічних особливостей самих безробітних.

За результатами аналізу, проведеного А. Алексєвою, до категорій осіб із найбільшими проблемами щодо працевлаштування належать: особи у віці 15-24 та 40-59 та років та безробітні з повною загальною середньою освітою [1, с. 60]. Ці дані відображають вплив загальних соціальних факторів; логічно, що на початку професійної кар'єри виникатимуть труднощі у пошуку роботи через відсутність досвіду та необхідних професійних знань. Також такі труднощі виникатимуть і наприкінці кар'єри або при перекваліфікації у пізньому віці.

Особливо актуальною проблема безробіття є для молоді. О. Рудюк зазначає, що на низьку конкурентоспроможність молоді впливає значна кількість факторів:

1. Брак професійних знань, кваліфікації і навичок. Роботодавці віддають перевагу кваліфікованим працівникам старшого віку, які вже

мають певний досвід. Це знижує можливість працевлаштування молоді, яка тільки починає професійну діяльність і переважно не має необхідних знань і навичок.

2. Інфантилізм значної частини молоді, що характеризується низькою діловою активністю, браком підприємливості: молоді люди з дитинства орієнтувалися на отримання життєвих благ від батьків, а ті чекали цього від держави.

3. Трудова нестабільність молоді, пов'язана зі звільненнями (наприклад, призов до Збройних Сил), тривалими відпустками молодих жінок у зв'язку з народженням і вихованням дітей тощо [8, ст. 4].

Окрім вказаних причин варто також додати:

1. Недостатня поінформованість про потреби, можливості та мінливість сучасного ринку праці. Щорічно університети випускають тисячі молодих спеціалістів, кількість яких не завжди відповідає реальним запитам роботодавців. До прикладу, кількість "нових" юристів чи економістів щорічно перевищує існуючі вакансії у декілька разів, тоді як професії інженера чи технолога є малопопулярними.

2. Закінчивши вищий навчальний заклад, молода людина одразу намагається знайти роботу за спеціальністю та приходять до розуміння, що це не завжди легко та можливо. Відповідно вона погоджується на будь-яку запропоновану посаду, щоб мати хоча б якийсь матеріальне забезпечення та самореалізацію. Проте на ринку праці можна знайти і вакансії, які хоч і не прямо, але пов'язані з отриманою спеціальністю, де можна використати отримані у вищому навчальному закладі знання та вміння. Як зазначалося, аналіз ринку праці є необхідною та важливою складовою пошуку роботи, оскільки надає можливість для якнайкращої професійної реалізації.

3. Недостатня взаємодія між органами освіти, роботодавцями й органами служби зайнятості. На нашу думку, проблема невідповідності кількості випускників та існуючих вакансій частково пов'язана зі співпрацею вищезазначених структур. У Державній службі зайнятості немає всієї інформації про можливості працевлаштування, оскільки більшість приватних підприємств надає перевагу пошуку працівників через рекрутингові агентства, оголошення чи приватні зв'язки. Відповідно, звертаючись у державну службу зайнятості, потенційний працівник втрачає частину можливих вакансій. Це є одним із недоліків такого методу пошуку роботи.

4. Невідповідність підвищених вимог молоді щодо високої заробітної плати та гідних умов праці можливостям роботодавців [5].

На процес пошуку роботи впливає значна кількість соціально-психологічних факторів. Ці чинники мають вплив як на окремі етапи, так і загалом на процес.

Тривалість пошуку роботи впливає на рівень майбутньої зарплати і тривалість подальшого працевлаштування. Чим довшим є час первинного пошуку роботи (після отримання освіти), тим нижчим є рівень зарплати та довшою тривалість працевлаштування. Можна припустити, що апліканти, не маючи змоги довгий час отримати посаду, яка відповідає їхнім цілям, із більшою ймовірністю погодяться на іншу пропозицію, яка за короткий термін забезпечить їх роботою. У майбутньому досвід тривалого пошуку місця праці негативно впливатиме на бажання змінити поточну посаду.

Д. Нільсен та Р. Врегберг зазначають, що час первинного (після завершення навчального закладу) пошуку роботи зворотно залежить від рівня освіти. Ці результати можна пояснити тим фактом, що в аплікантів із середньою спеціальною освітою будуть менші цілі та вимоги до майбутнього місця праці, ніж в аплікантів із вищою освітою [2; 6].

А. Алексеева вказує також на наявність ефекту зворотної залежності від тривалості (який відображає вплив тривалості пошуку роботи на ймовірність працевлаштування), що спричиняє поступове скорочення шансів працевлаштування особи зі збільшенням тривалості безробіття [1, с. 59].

Довготривалі безробітні та їхні сім'ї зазнають значних втрат у зв'язку з падінням матеріального достатку, знеціненням людського капіталу, зростанням девіантної поведінки, відстороненням від ринку праці та навколишнього середовища. На рівні суспільства це знаходить відображення у вигляді маргіналізації населення, поглиблення соціальної нерівності, погіршення соціально-психологічного клімату, втрати традицій високих стандартів освіти та мотивації до праці, зниженні якості людських ресурсів у теперішньому та майбутньому.

Також варто звернути увагу на те, що частина працівників шукає нову роботу, залишаючись на старому місці праці. Наприклад, у Швеції кількість таких осіб становить 8%, а у Великій Британії – 5% [6]. Е. Еріксон та С. Готфріес пропонують модель, у якій частина зайнятих працівників намагається влаштуватися на нову роботу, зберігаючи свої поточні робочі місця (це пов'язане із тим, що вони бояться втратити кваліфікацію, стати безробітними, а також з тим, що факт безробіття є сигналом для фірм про низьку якість співробітника – цей факт враховувався і в інших моделях (наприклад, А. Бленчард,

П. Даймонд). Рішення працівника – шукати нову роботу чи ні – залежить від відносної заробітної плати, пропонованої його фірмою, та від його задоволеності поточною роботою.

Для більшості безробітних на ринку праці характерний соціальний і професійний консерватизм, невпевненість у собі, низька соціально-професійна мобільність. Дослідники у таких осіб виявляють також синдром “вивченої безпорадності” – своєрідне делегування відповідальності за вирішення проблем, пов’язаних із власною професійною зайнятістю, різним соціальним інститутам [1, с. 61].

Найбільш стійкими та постійними індивідуально-психологічними особливостями особистості, що тривалий час не може знайти роботу, є легка вразливість, підвищена чутливість до різних впливів, схильність глибоко переживати навіть незначні події, тривожність, песимістичність. У стресових ситуаціях вони проявляють схильність до прояву замкненості, боязливості, тривожності, нездатності витримувати дію сильних подразників, низьку витривалість і працездатність, неврівноваженість.

Поряд із емоційністю, чутливістю й артистичністю, відмічаються такі риси, як песимізм, пасивність, підвищена чутливість до психотравмуючих впливів, а також схильність до емоційного застрягання.

Особи, які впродовж тривалого часу не можуть знайти роботу, в ситуації ситуативної тривоги втрачають здатність контролювати власну поведінку, схильні до імпульсивності та проявів психопатії. Індивіди, які швидко можуть знайти роботу, в ситуації ситуативної тривожності, навпаки більше контролюють власну поведінку й емоції [1].

Така сукупність індивідуально-психологічних особливостей безробітних пояснюється значними переживаннями ситуації втрати роботи, що призводить до стійких змін у психоемоційному стані та поведінці індивіда.

Безробітним, особливо зі значним стажем відсутності роботи, притаманна спрямованість на групу, залежність від неї. Такі особи намагаються будь-яким чином знайти підтримку у своєму становищі (як моральну, так і матеріальну).

Ще однією особливістю осіб, що тривалий час шукають роботу, є підвищений рівень агресивності як наслідок ситуації фрустрації.

Агресивні реакції можуть проявлятися у вигляді аутоагресії. Це призводить до підвищення рівня емоційної збудливості та нестійкості. Відповідно знижується опір до стресових впливів, можуть виникати депресивні стани. Виникнення таких психоемоційних станів у поєднанні з постійними невдалими спробами знайти роботу призводять

до відмови від подальшої діяльності. Як уже зазначалося, довготривале безробіття значно зменшує ймовірність знайти роботу.

Для подолання безробіття необхідною є здатність швидко змінювати власний стиль поведінки, переосмислювати цінності та критерії життєвого успіху. “Отже, складність ситуації безробіття пов’язана з тим, що внутрішній світ людини з її цінностями та настановами має тенденцію до інерційності, прагнення до постійності та збереження власного внутрішнього стану” [1].

Невизначеність соціально-професійного вибору, низькі стартові можливості професійної мобільності, негарантований характер зайнятості визначають необхідність принципово нових стратегій і підходів до формування і реалізації професійного потенціалу молоді. Тому об’єктивно оптимізація професійних і життєвих стратегій молоді постає як першочергове завдання трудової політики держави і суспільства.

Важливими факторами низької імовірності працевлаштування та значної тривалості пошуку роботи серед багатьох осіб є недостатній попит на працю в більшості регіонів, можливість отримання доходів від випадкових заробітків або підсобного господарства, вікова та статеві дискримінація, професійний і територіальний баланс на ринку праці. Працевлаштування після 14 місяців пошуку роботи невпинно скорочується майже до нуля.

На активність особи у пошуку роботи значною мірою впливає її самовизначення та прагнення до самореалізації, адекватна оцінка власних якостей і можливостей, їхнє співставлення з потребами ринку праці. Все більше пошук роботи потребує від людини лабільності, швидких дій і різнобічності. Для підвищення ймовірності швидкого отримання посади необхідно активно себе презентувати та використовувати різноманітні методи пошуку роботи.

Таким чином, на сучасному етапі наукові питання щодо феномена безробіття є достатньо розроблені. У працях вітчизняних і зарубіжних учених знаходимо значну кількість підходів до вивчення феномена безробіття та його зв’язків з іншими явищами та феноменами. У статті здійснено спробу аналізу процесу пошуку роботи, його етапів та узагальнення інформації про соціально-психологічні чинники, що впливають на тривалість пошуку роботи, а також систематизовано інформацію про соціально-психологічні особливості безробітних. Проте додаткового дослідження та розробки потребують такі аспекти, як процес пошуку роботи, стратегії пошуку роботи та психологічні чинники їхнього вибору.

1. *Алексеева А. В.* Феномен довготривалого безробіття: соціально-психологічний аспект / *А. В. Алексеева* // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання незайнятого населення в умовах фінансово-економічної кризи : зб. наук. праць за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ. конф., 30 жовт. 2009 р. / уклад. *Л. М. Капченко, С. О. Тарасюк, А. В. Алексеева, М. І. Десненко, Н. В. Коляденко, В. П. Логвиненко, Н. В. Ортікова, Н. В. Савченко*. — К. : ІПК ДСЗУ, 2009. — С. 59—64.
2. *Кабалина В. И.* Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур / *В. И. Кабалина, И. М. Козина*. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.isito.org/ru/articles/posred/?PHPSESSID=e8e26b460cb6a4766bdf6cd294b89325>
3. *Киричук О. В.* Психологія життєвого самовизначення / *О. В. Киричук, С. О. Тарасюк* // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання незайнятого населення в умовах фінансово-економічної кризи : зб. наук. праць за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ. конф., 30 жовт. 2009 р. / уклад. *Л. М. Капченко, С. О. Тарасюк, А. В. Алексеева, М. І. Десненко, Н. В. Коляденко, В. П. Логвиненко, Н. В. Ортікова, Н. В. Савченко*. — К. : ІПК ДСЗУ, 2009. — С. 30—35.
4. *Киричук О. В.* Стратегії поведінки аплікантів на ринку праці та їх психологічні характеристики / *О. В. Киричук* // Бюлетень ІПК ДСЗУ. — 2005. — № 2. — С. 31—35.
5. *Купець О. В.* Довготривале безробіття в Україні: методологія оцінки та регулювання : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук – спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. — Київ, 2008. — 20 с.
6. *Матвеев В. Д.* Стратегии поиска работы на российском рынке труда / *В. Д. Матвеев, П. А. Савельев* // 5-я международная конференция ASPE “Public Sector Transition”, Санкт-Петербург, 24-25 мая 2002 г. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.aspe.spb.ru/Papers/24_8.pdf
7. *Рудюк О. В.* Перспективні напрямки вивчення безробіття в зарубіжній науково-психологічній традиції / *О. В. Рудюк* // Психологічні перспективи. — 2012. — Вип. 20. — С. 201—211.
8. *Рудюк О. С.* Психологічні особливості професійного самовизначення безробітної молоді в процесі профпереорієнтації / *О. С. Рудюк* // Соціальна психологія, 2006. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=6&n=62&c=1377&setcss=1&ncss=big>

Стаття надійшла до редакції 26.04.2013

И. Грыджук

Поиск работы: анализ этапов, стратегий и психологических особенностей аппликантов на рынке труда

В статье рассматривается процесс поиска работы, его этапы и стратегии. Осуществлен анализ социально-психологических факторов, влияющих на продолжительность поиска работы. Рассмотрены при-

чины низкой конкурентоспособности молодежи. Обобщается информация о социально-психологических особенностях безработных.

Ключевые слова: безработица, трудоустройство, этапы поиска работы, стратегии поиска работы, молодежь, аппликант, работодатель.

I. Hrydzhuk

Job Search: Analysis of Stages, Strategies and Psychological Characteristics of Applicants at the Job Market

The process of job search, its stages and strategies are under consideration in the article. The author analyses social and psychological factors that influence on the job search and considers the reasons for youth's low competitiveness. The article summarizes the information about social and psychological characteristics of unemployed people.

Key words: unemployment, employment, job search stages, job search strategies, youth, applicant, employer.

Рецензент – доктор педагогічних наук,
професор О. А. Лавріненко