

Список використаних джерел

1. Мотивація праці та формування ринку робочої сили (За ред. П.Т. Саблука, О. А. Бугуцького). – К.: Урожай. – 2013. – 356 с.
2. Швабій К. І. Довгострокова тенденція розподілу доходів населення України / К. І. Швабій // *Фінанси України*. – 2010. – № 1. – С. 77-79.
3. Колос О.М. Стан, проблеми та можливі шляхи підвищення рівня оплати праці у сільському господарстві Львівської області // *Науковий вісник ЛНУ ВМ та БТ ім. С.З. Гжицького*, т. 9, № 4 (35), Львів, 2007. – С. 117-122.
4. Іляш О.І., Капериз М.В. Посилення мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства // *Економіка, планування і управління галузі: Науковий вісник НЛТУ України*. – 2011. – Вип. 21.2. – С. 167–171.
5. Кушнерик О.В. Зарубіжні моделі мотивації праці персоналу на підприємстві // *Вісник університету «Україна»*. – 2012. – №15. – С. 98–103.

Валентина БЄЛЯЄВА

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Дяків О. П.

Тернопільський національний
економічний університет

ЯК ЗНАЙТИ РОБОТУ СВОЄЇ МРІЇ?

Окреслення проблеми в загальному вигляді. Ми хочемо, щоб наша робота робила нас щасливими! Про це свідчать усі соціологічні опитування: якщо вже ми проводимо на робочому місці мало не половину життя, значить, варто докласти зусиль і знайти таке заняття, за яким не будемо втрачати дорогоцінний час даремно. Задяки підвищенню кваліфікації у різних сферах людської діяльності відбувається зміна посад, виду занять та робіт. Найбільшого успіху досягає той, хто має кар'єрне зростання та є професіоналом. Якщо проаналізувати ситуацію на ринку праці, то побачимо, що часто стають реальністю нові спеціальності й через це посилюється проблема вибору роботи.

Як стверджує О. Дяків, «...нині на ринку праці намітилась очевидна тенденція пошуку ефективних шляхів працевлаштування випускників вищого навчального закладу. У зв'язку з цим підвищується їх особиста активність, яка дає змогу просунути свої послуги до роботодавця» [3, с. 38].

Метою дослідження є розгляд проблем, через які виникають труднощі з працевлаштуванням.

Почати слід із себе. Варто не звинувачувати весь навколишній світ, а зайнятися самоаналізом. Це дасть чітке уявлення про себе, свої можливості, навички і бажання. Також доцільно визначити свої пріоритети: що у майбутній роботі для мене найважливіше – гроші, стабільність, соціальний статус, можливість спілкуватися з людьми, подорожувати, розпоряджатися своїм вільним часом, рости по службі або дізнаватися щось нове? Цей список можна впорядкувати від найважливішого пріоритету до найменш важливого.

Наступним кроком є вивчення ринку пропозицій: яка ситуація у тій сфері, що мене цікавить? Якими є середня заробітна плата, останні важливі події,

тенденції; які лідери серед роботодавців або нових гравців? Чим більше інформації отримаю, тим краще.

Далі слід визначитися, на який рівень посади й заробітної плати мені орієнтуватись; які компетенції мені потрібні для них – і почати самостійно набувати умінь і знань, яких мені не вистачає, або закінчити навчальні курси.

Також важливим є грамотне складання резюме. Можна скористатися консультацією професіонала, котрий пояснить, як краще подати інформацію і представити себе в найвиграшнішому світлі. При складанні резюме важливим є наступне: роботодавцю в моєму резюме повинно бути все зрозумілим; також можна трішки прикрасити свої переваги, але сильно фантазувати – а тим більше брехати – нема жодного сенсу. Адже я хочу свою мрію перетворити на реальність, а не в порожні вигадки. Резюме можна розмістити на найрізноманітніших ресурсах. Слід звернути увагу також на коло свого спілкування – це величезний і потужний ресурс у пошуку роботи. Можна використати свої знайомства, приятельські та дружні зв'язки: розказати, про яку роботу я мрію всім своїм хорошим друзям, родичам і знайомим. Наш світ, з одного боку, дуже тісний, а з іншого –непередбачуваний: щоби знайти з потужних інформаційних потоків роботу своєї мрії, можуть стати в пригоді чиїсь дружні руки, очі та вуха. Звичайно, ділитися планами варто тільки з тими, в кому я впевнена і хто налаштований до мене доброзичливо. Від заздрісників у цьому плані жодної користі не буде.

При виборі одного з кількох варіантів, коли вакансії практично однакові, можуть початися проблеми. Можна безкінечно все порівнювати і порівнювати, виписувати на аркушику всі плюси й мінуси, порівнювати та знову писати списки. І так може тривати аж до нервового зриву або вибору роботи за допомогою 50/50. Для пошуку найкращого варіанта потрібно бути чесним із собою і з'ясувати, що саме не подобається, що дратує. Можливо, не подобається не сама робота, а тільки деякі її аспекти, котрі сприймаються як марнування часу?

Часто кажуть, що компанія – це одна велика дружна сім'я, де кожного співробітника цінують і на його думкою зважають. Прийнято говорити, що йдуть не з компанії, а від поганого начальника. Але насправді це не завжди справджується.

Якщо у колективі не прийнято прикривати спину колеги, і співробітники часто перебувають у стані перманентної війни один з одним, варто добре подумати про те, чи варті мої нерви такої роботи. Яку б велику винагороду не пропонували б і яким добрим не був би бос, я не зможу ні виконати свою роботу високоякісно та у визначенні терміни, ні відчувати себе спокійно.

Випробувальний термін при влаштуванні на роботу дає прекрасну змогу зрозуміти, чи подобається нова робота, чи, як кажуть, могло бути і краще. У мене буде час придивитися, перевірити себе на міцність, вникнути у всі робочі нюанси. Можливо, робота припаде до душі, і я зрозумію, що, нарешті, знайшла своє покликання. Якщо ні, то варто продовжити пошуки.

Для того, щоб зрозуміти, якій роботі варто віддати перевагу, треба насамперед зрозуміти себе. Знайти свої слабкі та сильні сторони. Практика свідчить: люди, які займаються улюбленою справою, чимось таким, до чого їх тягнуло з дитинства, досягають неймовірних результатів.

Список використаних джерел

1. Гридчук І. Пошук роботи: аналіз етапів, стратегій та психологічних особливостей аплікантів на ринку праці [Електронний ресурс] / І. Гридчук // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 3. – С. 219–228. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/USRN/Pippo_2013_3_26_
2. Гридчук І. Стратегії пошуку роботи в умовах сучасного ринку праці [Електронний ресурс] / І. Гридчук // Психологія і суспільство. – 2013. – № 2. – С. 148–152. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/USRN/Psis_2013_2_15_
3. Дяків О. П. Портфоліо як метод самопрезентації студента на ринку праці / О. Дяків, Н. Слівінська // Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні напрямки розвитку соціально-економічних систем» / Вісник Донецького національного університету // Науковий журнал, спецвипуск, том 1, 2011. – С. 38–40.
4. Соколова Г. Б. Сучасні студенти у пошуках роботи: чому і як її знаходять [Електронний ресурс] / Г. Б. Соколова // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2013. – № 1053, Вип. 31. – С. 178–180. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKglSD_2013_1053_31_30_

Олеся БЛОШУК

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Дяків О. П.

Тернопільський національний
економічний університет

РІВЕНЬ ОСВІТИ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНИЙ ФАКТОР ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ В УКРАЇНІ

Рівень освіти і професійної підготовки є визначальним у забезпеченні працевлаштування молоді. Освіта та професійна підготовка дають молодій людині кваліфікацію, розвивають ділові навички, сприйнятливість до наукових ідей і технічних інновацій, таким чином підвищуючи продуктивність її праці. Дослідження даної проблематики досі не сповна висвітлили всі проблеми освітлення в контексті сучасної науки державного управління, тому дуже важливо розглянути вплив освіти на подальше працевлаштування молодих фахівців в Україні. Серед учених, які досліджували цю проблематику, можна виділити С. Мельника, А. Прокопенка, П. Уварова, а також сучасних українських науковців С. Бандура, В. Скуратівського, А. Палія, Е. Лібанову.

Багато молодих людей, з'являючись на ринку праці, не мають не лише професійної, а й навіть закінченої середньої освіти. Це зумовлено великою мірою тим, що країна, можна сказати, не виконує Закон про обов'язкову середню освіту. Також наявний значний розрив між теоретичною підготовкою в професійних навчальних закладах і практичними заняттями певною діяльністю, що робить ненормальною реакцію того, хто надає роботу, на достатній рівень підготовки фахівців, який не закріплений відповідним розвитком трудових навичок. Це, в кінцевому результаті, впливає на