



# **Технології пошуку роботи**

# Як діяти, щоб знайти роботу свою першу роботу?

- *Для того щоб знайти роботу, іноді треба змінити або уяву про себе та спосіб пошуку роботи.*
- Одна з головних порад випускникам, що не знайшли (або вже встигли втратити) роботу у сучасних умовах, – це максимальна гнучкість у позиціонуванні і очікуваннях щодо розміру заробітної плати

# Державна служба зайнятості

- Відвідуйте ярмарки вакансій, де є пропозиції стартових позицій в хороших компаніях, а також спеціалізовані молодіжні портали про роботу і стажування. Важливо не чекати вигідних пропозицій, а починати працювати, інакше де ж Ви зможете отримати досвід роботи.
- Молодим фахівцям, охочим знайти роботу, необхідно знижувати свої амбіції. Також важливо озиратися навколо, стежити за змінами на ринку праці. Іншими словами, важливі гнучкість і готовність працювати, в тому числі і за суміжною професією, а іноді і взагалі не за фахом.
- Немає роботи за Вашою спеціальністю – шукайте себе в більш затребуваних галузях.



## Як подати документи в центр зайнятості через e-mail?

Ознайомтеся з загальною інформацією про роботу центрів зайнятості та правилами обслуговування клієнтів у період карантину на сайті ДСЗ [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua) розділ «Електронне подання документів»

### КРОК 1 ВИБІР ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ



Оберіть на сайті ДСЗ центр зайнятості, зручний для вашого обслуговування

### КРОК 2 ПІДГОТОВКА ЗАЯВ



- 1) **Завантажте** з сайту ДСЗ дві заяви: про надання статусу безробітного та про призначення допомоги по безробіттю
- 2) **Роздрукуйте**
- 3) **Заповніть**
- 4) **Підпишіть особисто**
- 5) **Відскануйте** (для цього використовуйте безкоштовні додатки на Play Market, App Store)

### КРОК 3 ПІДГОТОВКА ДОКУМЕНТІВ



- 1) Ознайомтеся з переліком необхідних документів на сайті ДСЗ
- 2) Зробіть фото- або сканкопії документів, необхідних для реєстрації в центрі зайнятості



### ШВИДКО та ЗРУЧНО

### КРОК 4 ФОРМУВАННЯ ПАКЕТІВ ДОКУМЕНТІВ



Оформлені заяви та підготовлені документи сформуєте в єдиний архівний файл (формат zip, rar тощо)

### КРОК 5 ПОДАВАННЯ ДОКУМЕНТІВ



Надішліть сформований архівний файл на e-mail обраного вами центру зайнятості

### НЕОБХІДНО ПАМ'ЯТАТИ!

1. Заявник несе відповідальність за достовірність поданих відомостей та документів
2. У заявах повинні бути вказані ваші актуальні контакти – телефон, e-mail
3. Якщо ваші документи оформлені неправильно, вас поінформує фахівець центру зайнятості та надасть додаткові інструкції
4. Після завершення карантину або надзвичайної ситуації впродовж 10 робочих днів ви маєте подати до центру зайнятості оригінали документів



### ДІЇ ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ



### КРОК 6 НАДАННЯ СТАТУСУ БЕЗРОБІТНОГО



Чекайте відповіді центру зайнятості щодо прийнятих рішень

### КРОК 7 ПОДАЛЬШІ ДІЇ



Тримайте зв'язок з вашим кар'єрним радником. Використовуйте можливості особистого e-кабінету на сайті ДСЗ



# 4 рівні ефективності пошуку роботи

## Рівень 1. Пасивне очікування

- Спосіб, який прекрасно діє якщо ви – відомий і публічний експерт у своїй галузі, регулярно виступаєте (там, де вас можуть чути потенційні роботодавці чи рекрутери), пишете статті чи активні в Facebook / LinkedIn (саме з професійної сторони); або ви – носій унікальних знань чи навичок, які мають високий попит на ринку (це важливо!); або просто так склалось, що вас знайде рекрутер, який шукає саме такого спеціаліста.
- Що більше колег і рекрутерів про вас вже знає, то більша ймовірність того, що вас знаходитимуть, переманюватимуть, питатимуть рекомендації.
- Ця стратегія працює у випадку, коли для вас не має значення час (або якщо ви популярний ІТ-спеціаліст і вам просто потрібно відповісти на десяток останніх повідомлень в LinkedIn, щоб знайти цікаві варіанти).

*Прихованим ризиком пасивності є нерозуміння ринку, його стану, вимог, нових тенденцій і очікувань від кандидатів*

# 4 рівні ефективності пошуку роботи

## Рівень 2. Перші кроки

- Незважаючи на назву, на цьому рівні залишаються 80% тих, хто вважає, що вже шукає роботу. Це кроки необхідні, важливі, проте залишають кандидата на рівні масової конкуренції і поверхневого контакту з роботодавцем.
- ***Вам потрібно оновити профілі в соціальних мережах та підписатись на корисні сторінки.***
- ***LinkedIn наразі є платформою***, яка поєднує все більше професіоналів з усього світу і є першою для пошуку серед рекрутерів. Детальна інформація про те, чим ви займались і за що відповідали на попередніх місцях роботи, про досягнення і проекти, навчання, сертифікації, публікації – основа вашого профілю. Його завжди можна швидко знайти і оцінити на відповідність вакансії.

# 4 рівні ефективності пошуку роботи

- **Мінімальне, що варто зробити в Facebook**, – це додати інформацію про себе і зробити її публічною: заповнити Intro (зовсім коротесенький опис про себе), відкрити позиції і компанії, які ви вважаєте важливими для потенційних роботодавців.
- Все більше рекрутерів користуються інструментами пошуку в Facebook – тож є сенс бути видимим.



Intro

Кар'єрний і HR консультант || Обожаю знаходити сили і особливості кожного ||  
gonorovska.com



Career & Job Change Consultant at  
gonorovska.com



Former HR Consultant at CHANGERS



Former Partner/Consultant at HUNTBERRY



Former Supervisor Employer Branding & Recruitment at Mondelēz International



Former HR.MGR. at Samsung Electronics



Studied at KNU by T. Shevchenko, KIMO



Lives in Kyiv, Ukraine



From Rivne



Followed by 1,067 people

# 4 рівні ефективності пошуку роботи

- Крім того, Facebook дає можливість підписатись на сторінки компаній, які вам цікаві. Часто саме вони є джерелом інформації з перших вуст не тільки про вакансії, а й про процес відбору, культуру і щоденне життя працівників.
- **Обов'язково зверніть увагу на агрегатори вакансій** – сторінки, які відбирають для вас найцікавіше в певній сфері. Наприклад, кар'єрний портал [Happy Monday](#). Щотижня ви отримуєте пост на Facebook з обраними і рекомендованими вакансіями (і лист, якщо [підпишетесь](#) на email-розсилку).
- *Також важливо підписатись на розсилки сайтів пошуку роботи.*



# 4 рівні ефективності пошуку роботи

## Рівень 3. Проактивний пошук

- Він відрізняється від попереднього тим, що кандидат не просто готує платформу і реагує на можливості, які перед ним відкриваються, а починає сам їх створювати.
- *Напишіть пост про пошук роботи в Facebook та LinkedIn.* Такий пост має бути не лише емоційним, але й інформативним. Обов'язково опишіть, в чому ваші сильні сторони, чим любите і вмієте займатись, які у вас досягнення і проекти за плечима. Також дайте посилання на резюме чи LinkedIn-профіль і додайте прохання про репост.

*Складіть список корисних контактів і повідомте кожного індивідуально про те, що ви шукаєте роботу, та спитайте пораду.*

# 4 рівні ефективності пошуку роботи

## Рівень 4. Створюємо можливості

- Це рівень, на якому кандидат вирішує не шукати роботу, яка є на ринку, а створити власну.
- Коли це можливо? Коли кандидат свідомо розуміє, яка саме компанія йому цікава і яку цінність він може їй дати. І далеко не завжди це буде компанія з того ж ринку, де кандидат має багато досвіду.
- Головне тут – бажання шукати інформацію, готовність мислити нешаблонно і вчитись.

# Створюємо можливості

- 1. Знайдіть одну чи декілька компаній**, в яких ви б хотіли будувати власну кар'єру. Читайте, питайте відгуки, збирайте рекомендації працівників, партнерів, клієнтів.
- 2. Зрозумійте, в чому може бути ваша цінність** для цієї компанії.
- 3. Підготуйтеся.** Наприклад, якщо ви маркетолог – підготуйте аналіз ринку і конкурентів, якщо HR – напишіть стратегію розвитку бренду роботодавця, якщо продавець – підготуйте список потенційних клієнтів... Готуйтеся так, ніби ви отримали завдання і йдете на останню співбесіду.
- 4. Шукайте контакти в компанії** – за рекомендаціями чи в LinkedIn. Знайдіть можливість організувати зустріч, бажано – з потенційним керівником.

# Кар'єрні консультанти радять

- *Під час пошуку роботи важливо розуміти, на яку позицію ви влаштуєтеся. Тому що від посади та сфери діяльності залежать шляхи, канали й формати пошуку.*
- *Якщо раніше всі шукали роботу на сайтах з працевлаштування – Work.ua, Rabota.ua, Head Hunter, то зараз ці канали втрачають свою ефективність. Вони стають дорожчими для самих роботодавців. Сайти суттєво піднімають оплату за розміщення вакансій і відкриття контактів, до того ж роботодавці не завжди отримують цільові відгуки.*
- *Сайти – це друга, третя або четверта сходинка, куди звертаються для пошуку працівників*

# Стратегія 1. Навпаки».

Для того щоб швидше знайти нове місце, треба навчитися думати, як роботодавець. Методи заповнення вакансій *роботодавцями*:

**1. Зсередини.** Заощаджується час на пошук і відбір, менше сюрпризів і, відповідно, ризиків, менше проблем з необхідністю скорочення персоналу. Простіше «просунути» співробітника або взяти колишнього працівника.

*Рекомендація шукачеві: треба постаратися потрапити в організацію, котрою зацікавився, як консультант, на половину окладу або будь-яким іншим чином, щоб згодом стати повноцінним співробітником.*

# Стратегія 1. «Навпаки».

**2. За порадою близького друга або ділового партнера.**  
Беруть людину, яка вже добре себе зарекомендувала.

*Рекомендація шукачеві: знайти того, хто має зв'язки з особою, яка ухвалює рішення в потрібній компанії, і попросити познайомити вас з роботодавцем.*

**3. За допомогою перевірених агенцій.**

*Рекомендація шукачеві: не ігнорувати розсилання своїх резюме в різні агенції регіону.*

**4. За допомогою публікації вакансій.**

*Рекомендація шукачеві: читати різні джерела.*

**5. За допомогою публікації резюме в Інтернеті.**

*Рекомендація шукачеві: розмістити власне резюме в Інтернеті.*

## Стратегія 2. «Пошук прихованого».

Далеко не всі вакансії з'являються в Інтернеті або в оголошеннях. Деякі вакансії можуть бути ще не відкриті, людина на позиції ще працює, але роботодавця вона не влаштовує.

*Рекомендація шукачеві:* Складаємо список найцікавіших підприємств, знаходимо e-mail відділу персоналу й відправляємо резюме. Проте, резюме - традиційний шлях, більш продуктивною може стати особиста зустріч з тим, хто ухвалює рішення щодо прийому на роботу.

- *Ідея стратегії:* довідатися про ті вакансії, які не афішують.

# Стратегія 3. «Жителі Мережі»

Це варіація на тему розсилання резюме й успішної самопрезентації, але з урахуванням можливостей сучасного інтернет-співтовариства. Майже всі роботодавці (це стосується інтелектуальних робіт) перед прийомом на роботу співробітника перевіряють профайл претендента. Цим потрібно скористатися, створивши свій образ у мережі. Але одного тільки профайла в соціальній мережі й регулярного відвідування job сайтів буде мало. Дуже ефективним може бути професійний блог, там потенційні роботодавці зможуть виявити, наскільки ерудованою й творчою особистістю є їхній майбутній співробітник!

- *Ідея стратегії: створити в інтернеті привабливий для роботодавця образ себе улюбленого, завчасно проявляти активність у професійних форумах і співтовариствах.*



# «Перевірені стандарти».

- Як відзначають самі роботодавці, на роботу в період кризи часто приймають «по знайомству». У тому числі, щоб заощадити на винагороді агенціям та хедхантерам.



# Як знайти роботу?

<https://www.work.ua/how-to-find-a-job/>

# Правила складання резюме

Не встановлено єдиних вимог щодо розташування реквізитів резюме, але одним з найпоширеніших є зразок, коли подається:

- Назва документа.
- Прізвище, ім'я та по батькові особи, яка складає резюме.
- Контактна інформація
- Мета складання резюме.
- Досвід роботи.
- Освіта.
- Вміння та навички.
- Дата.

**Що можна додати до резюме?**

- Супровідний лист
- Рекомендаційні листи

# Як скласти резюме?

- <https://www.work.ua/articles/jobseeker/1888/>
- <https://cv2you.com/uk-ua/>
- <https://europass.cedefop.europa.eu/editors/en/cv/compose>