ISSN 2078-144X. Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2016. Випуск 10. С. 27–38
Visnyk of the Lviv University. Series Sociology. 2016. Issue 10. P. 27–38

УДК 316,334.3

МОДЕЛЬ ПОШУКУ РОБОТИ МОЛОДИМИ ІНЖЕНЕРАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

А. О. Садовська

Національний Технічний Університет
«Харківського політехнічного інституту»,
вул. Багалія, 21, м. Харків, Україна, 61000,
alyonkasecret@mail.ru

У статті побудовано модель пошуку роботи молодими інженерами на ринку праці, яка складатиметься з етапів пошуку роботи, професійної та соціальної адаптації, а також факторів, що впливають на працевлаштування. Автором окреслено етапи пошуку роботи для молодих інженерів, а також описано традиційні та інноваційні технології пошуку роботи. Встановлено, що процес пошуку роботи молодими інженерами передбачає побудову стратегії пошуку. Автором запропоновано застосування п'яти типів пошуку роботи, а саме: неформальні соціальні мережі; неформальний індивідуальний пошук; формальні посередники; неформальний пошук 2-х типів; «комплексні» стратегії, а також описано елементи соціальної адаптації та чинники, що впливають на працевлаштування молодих інженерів.

Ключові слова: інженерія, молоді інженери, ринок праці, технології пошуку роботи.

Постановка проблеми. Останній випуск Світової доповіді з питань молоді вивчає період переходу молодих людей від освіти і тренінгів до процесу працевлаштування, тобто критичну фазу життєвого циклу. Сучасна ситуація з трудовою зайнятістю молоді, що погіршилася в результаті глобальної економічної кризи, стає терміновим викликом з довгостроковими наслідками як для молодих людей, так і для суспільства в цілому. Сама по собі молодь є однією із найбільш зацікавлених сторін у пошуку гідної і продуктивної роботи. Однак, занадто часто їхній голос залишається непочутим, їх позитивний або негативний досвід і погляди нерозподіленими, особливо з тими особами, які приймають рішення. Тому Світова доповідь з питань молоді в першу чергу має на меті вивчити проблеми зайнятості серед молоді в основному через коментарі самих молодих людей у всьому світі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичним та практичним аспектам дослідження ринку праці присвячували свої праці такі науковці, як Біліченко О. С. [2], Бірюкова Н. Ю. [3], Болотіна Н. Б. [4], Галух Б. І. [5], Гриджук І. [6, 7], Ковальська Н. М. [14] та інші, проте бракує конкретизації модель пошуку роботи молодими інженерами на ринку праці, що і стало предметом нашого наукового дослідження.

Метою статті є побудова моделі пошуку роботи молодими інженерами на ринку праці.

© Садовська А. О., 2016

Виклад основного матеріалу. Загальновідомо, що основною характеристикою інноваційної моделі взаємодії агентів на ринку праці є поєднання набутого досвіду у цій галузі та інноваційних підходів, які існують у світовій практиці. Саме інновації у цій взаємодії відіграють визначальну роль, оскільки повинні включати новітні методи пошуку роботи, особливо для молодих людей, які зазвичай крокують в ногу з нововведеннями. Також важливу роль в такій взаємодії відіграють соціальні технології, які необхідно поєднувати з інноваціями.

Пробуємо побудувати модель пошуку роботи молодими інженерами на ринку праці України, яка складатиметься з етапів пошуку роботи, професійної та соціальної адаптації, а також факторів, що впливають на працевлаштування (див. рис. 1).

Отже, до етапів пошуку роботи ми відносимо постановку мети, збирання інформації про варіанти працевлаштування, підготовку інформації про себе, проходження співбесіди та працевлаштування. Від правильності проходження цих етапів залежить успішність пошуку роботи молодим інженером.

Не менш важливим чинником є професійна і соціальна адаптація, до якої входять наступні елементи: профорієнтація, професійне навчання, вибір місця роботи, працевлаштування, відповідність обраній професії, професійне становлення особистості інженера, задоволеність мотивацією, зайняття авторитетного становища в організації, стимулювання хорошої праці та використання корисного досвіду.

До чинників, що впливають на працевлаштування молодих інженерів відносяться: вільний доступ до інформації про вільні посади, якість отриманої кваліфікації, попит та пропозиція на ринку праці, характер і вміст праці, рівень організації умов праці, розмір заробітної плати, професійний склад колективу, корпоративна соціальна відповідальність та норми взаємин у колективі.

У сучасних умовах працевлаштування є довготривалим і складним процесом, до якого людина часто докладає значну кількість уваги та 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.

Процес пошуку роботи молодими інженерами передбачає побудову (вибір) стратегії пошуку – стійкого раціонального способу дій для досягнення мети. Стратегія пошуку може бути чистою, коли використовується тільки один канал пошуку, або змішаною, коли використовується кілька каналів пошуку, або навіть всі можливі канали. Стратегія пошуку – це не тільки вибір певного каналу пошуку роботи. Побудова стратегії пошуку включає в себе визначення багатьох параметрів процесу пошуку. До таких параметрів можна віднести такі: вибір виду стратегії – чиста і змішана; вибір кількості використовуваних каналів; вибір типу каналу / каналів – формальні і / або неформальні канали пошуку; вибір конкретних каналів пошуку роботи; визначення частоти звернення до вибраних каналів пошуку; визначення тривалості процесу пошуку в цілому і в рамках обраної стратегії (тобто зміна набору використовуваних каналів пошуку через певні періоди пошуку).

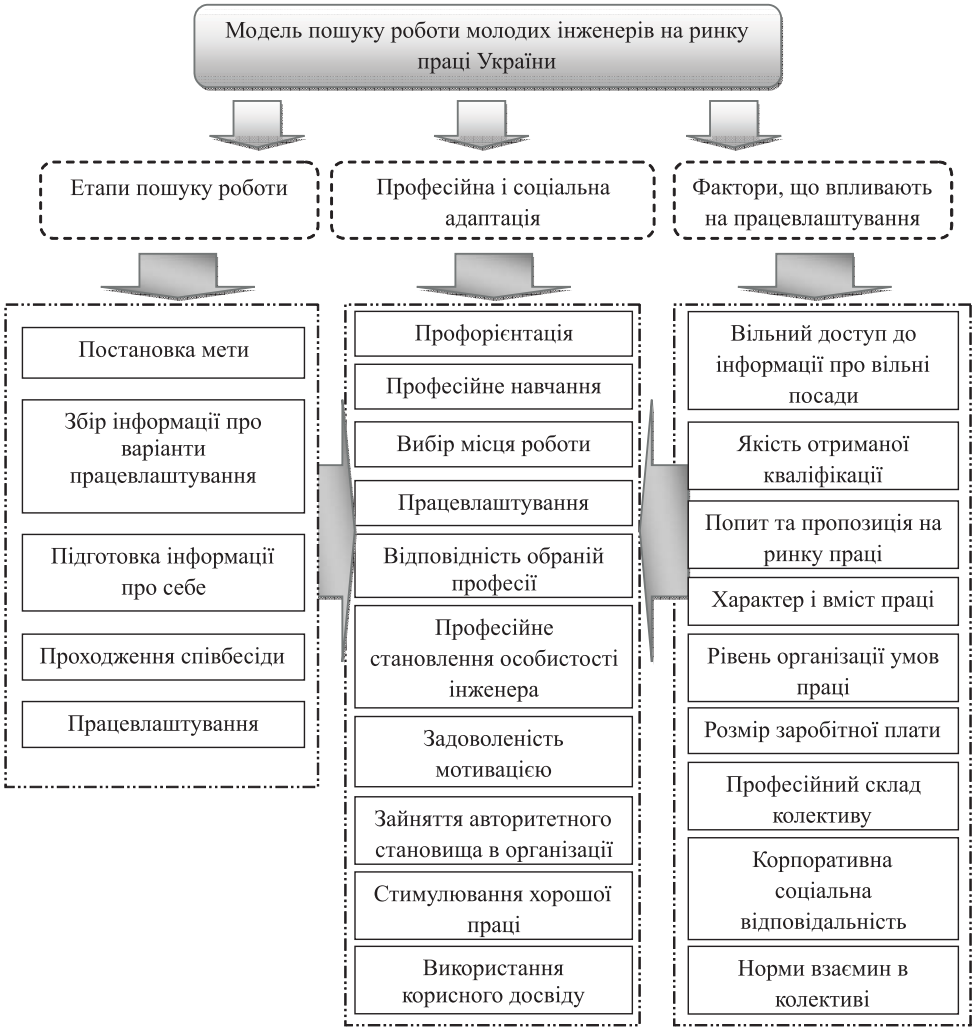

Рис. 1. Модель пошуку роботи молодими інженерами на ринку праці України*
**- власна розробка автора*

При наявності шести каналів пошуку загальна кількість всіх теоретично можливих стратегій (комбінацій способів) пошуку, – як чистих, так і змішаних, – становитиме (див. формулу 1):

$$St_6^1 + St_6^2 + St_6^3 + St_6^4 + St_6^5 + St_6^6 = 63. \quad (1)$$

Зауважимо, що на відміну від каналів, що не є абсолютно альтернативами, а отже, їх вибір не є взаємно незалежним, стратегії пошуку роботи є незалежні альтернативи пошуку роботи (в один момент часу може використовуватися тільки одна стратегія пошуку роботи).

Пропонуємо молодим інженерам застосовувати найбільш поширені три чисті стратегії:

1) звернення до державної служби зайнятості;
2) звернення до друзів;
3) звернення безпосередньо на підприємство.

Вони складають майже 30 % від усіх застосовуваних стратегій. Це свідчить про те, що: по-перше, ці три канали пошуку роботи можуть бути ефективними для пошуку роботи навіть без звернення до інших каналів пошуку, вони практично рівнозначні за масштабами поширення, і виступають інституційними альтернативами пошуку; по-друге, в цілому домінують (66 %) змішані стратегії пошуку, що пояснюється прагненням людей диверсифікувати способи пошуку для підвищення ймовірності знайти роботу. Найбільш популярні змішані стратегії пов'язані або з максимальним використанням усіх каналів, або з різними комбінаціями каналів, в основі яких лежить поєднання неформальних мереж (друзів) і звернень на підприємства. Динамічний аналіз показує, що динаміка стратегій «звернення до друзів» і «звернення в ДСЗ» була близькою до зворотного, що дозволяє припустити, що ці дві стратегії виступають як взаємозаміщуючі. За останні роки відбувалося збільшення частки змішаних стратегій, які використовують максимальну кількість каналів пошуку. Це дозволяє висунути гіпотезу про поширення ефекту «навчання» (ефекту адаптації) – у міру розвитку системи інститутів вітчизняного ринку праці відбувається перехід до диверсифікованих стратегій пошуку роботи. Ті, хто шукає роботу, за допомогою різних соціальних контактів, набирають досвід і використовують більшу кількість можливостей для пошуку.

За випускниками технічних спеціальностей, які шукають роботу, загальна картина різноманітності стратегій пошуку схожа, але є і відмінності. За останні роки в Україні молодь застосовувала 54 стратегії з 63 потенційно можливих. Найбільш поширені серед них – звернення до друзів, звернення на підприємство, звернення до друзів і родичів. Разом вони складають 37 % від всіх стратегій. Причому абсолютним лідером є звернення до друзів (21 %). Це не тільки домінуючий канал пошуку, а й домінуюча стратегія пошуку, наступну за поширеністю стратегію «звернення на підприємство» вона перевищує за масштабами використання майже в три рази. Для працюючих на відміну від безробітних менш привабливими є формальні канали пошуку – ДСЗ, недержавні агентства. Якщо для безробітних чиста стратегія «державна служба зайнятості» була на третьому місці за поширеністю, то для працюючих вона тільки на десятому, і частка її невелика (3 %).

Можна запропонувати кілька пояснень, чому моложді інженери менше віддають перевагу формальним каналам пошуку і більше звертаються до друзів і знайомих. По-перше, можна зробити висновок, що, так як випускники технічних спеціальностей менше використовують формальні канали, то вони для них і менш ефективні, або, точніше, формальні канали пропонують працевлаштування на такі робочі місця, в яких люди вже працюють та зацікавлені менше.Головно це відноситься до ДСЗ. Для вакансій, які підприємства заявляють в державну службу зайнятості, існує проблема несприятливого відбору, і, при інших рівних, ці вакансії пропонують відносно меншу заробітну плату. У молодих інженерів вище вимоги до очікуваної заробітної плати (We) при пошуку роботи, так як вона повинна не тільки відповідати резервній заробітній

платі (Wr), але і при інших рівних, перевищувати заробітну плату на нинішньому місці роботи (W *): We> W * ≥ Wr. Або іншими словами, згідно з теоретичною моделлю пошуку резервна заробітна плата при пошуку роботи у вже працюючих вище, ніж у безробітних молодих інженерів.

По-друге, зміщеність переваг у молодих інженерів на користь друзів, можливо, пов'язана з тим, що цей спосіб пошуку роботи надає додаткову протекцію для заняття робочого місця. Немає сенсу йти на роботу при високому ризику її втратити.

По-третє, для працюючих пошук нового місця роботи приносить відносно менші вигоди, ніж для безробітних, так як вони вже працюють і отримують заробітну плату. Тому для працюючих немає сенсу вдаватися до способів пошуку з відносно високими витратами (часу або грошей), до яких відносяться формальні канали пошуку.

По-четверте, для молодих інженерів в цілому характерна сильніша включеність в соціальні мережі і зв'язку в порівнянні з іншими безробітними, і, таким чином, для них не тільки вище очікувана віддача (вигода) від використання цього каналу, але і більше самих можливостей використання допомоги друзів і знайомих при пошуку роботи.

Молодим інженерам слід звернути увагу на запропоновану Гринджук І. етапізацію 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;
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;
3. Формулювання цілі. Чим точніше є сформульована мета пошуку та її критерії, тим швидше та ефективніше можна її досягнути. «Яка- 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;
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. Окрім стратегій поведінки особи на ринку праці, існують ще різні стратегії пошуку роботи. Їхнє активне дослідження розпочалося у 70-х рр. XX 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.
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 з цілями та мотивами, визначеними на перших етапах пошуку роботи.

Запропонуємо типологію пошуку роботи молодими інженерами і зобразимо її на рис. 2.

Отже, для молодих інженерів пропонуємо застосовувати п'ять типів пошуку роботи, а саме:

неформальні соціальні мережі;
неформальний індивідуальний пошук;
формальні посередники;
неформальний пошук 2-х типів;
«комплексні» стратегії.

Підхожою для молодого інженера не може вважатися робота, якщо:

- місце роботи розташовано за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради;
- умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці (в тому числі якщо на запропонованому місці роботи порушуються встановлені законом строки виплати заробітної плати);
- умови праці на запропонованому місці роботи не відповідають стану здоров'я громадянина, підтвердженому медичною довідкою.

У жорстоких умовах сьогодення людині важко знайти роботу, яка б повністю її влаштовувала. А молодому спеціалісту без досвіду роботи після закінчення навчання взагалі важко витримати конкуренцію в успішному працевлаштуванні.

Ні для кого не секрет, що багато керівників прагнуть отримати вже сформовані кадри, тобто професіоналів, які мають значний досвід роботи, і можуть швидко «влитися» в будь-який колектив. Молодим фахівцям знайти роботу справді непросто. Однак попри це деякі з працедавців зацікавлені й у тих працівниках, які щойно розпочинають трудову біографію, адже такі спеціалісти вносять у колективи нові думки,

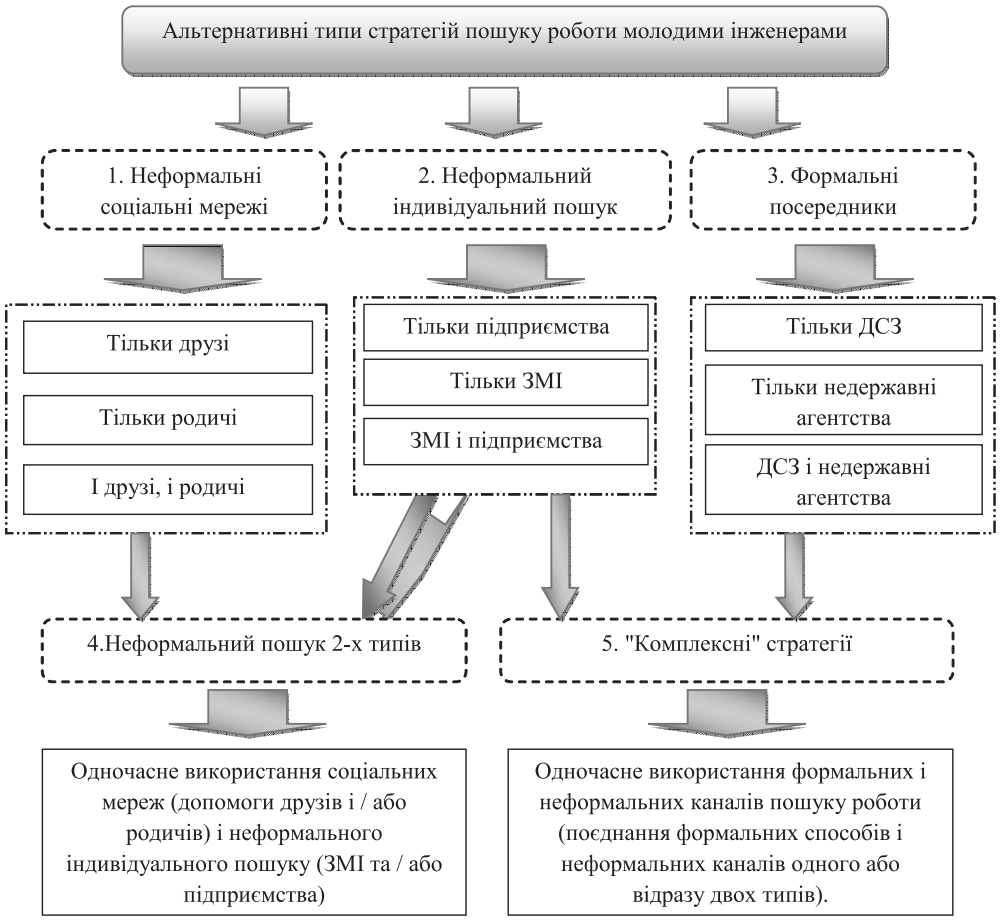

Рис. 2. Альтернативні типи стратегій пошуку роботи молодими інженерами*
**- власна розробка автора*

бачення. Вони гнучкіші, швидше навчаються та сприймають нові тенденції. Освіта має дуже важливе значення. Молоді фахівці можуть обійняти не лише посаду за своєю спеціальністю, але також і посади близькі до здобутої освіти. Найголовніше те, що, як правило, молоді фахівці мобільні, ініціативні. Саме з цієї причини дуже багато великих компаній неодмінно звернуть свою увагу на молодого і амбітного фахівця, який прагне отримати роботу і подальший кар'єрний ріст. Звичайно, при пошуку роботи дуже важливо мати якісно складене резюме. Резюме – документ, від якого залежить, чи запросять вас на співбесіду. Тому слід приділити йому максимум уваги, адже дрібна неточність в ньому може коштувати вам гарної роботи.

Висновки. Провівши це дослідження, ми дійшли висновку про те, що на ринку праці положення молоді можна оцінити, як неоднозначне, незбалансоване, оскільки воно визначається досить різноспрямованими тенденціями. У їх числі зазначимо

наслідки міліарної кризи, викликаної агресією до України з боку Російської Федерації, анексії Кримського півострову, стрімкого падіння національної валюти, в результаті чого значна частка малого та середнього бізнесу опинилася на межі закриття, зростання рівня бідності населення та ін.

Маючи менше досвіду і менше навичок, ніж багато дорослих людей, молодь часто зіштовхується із особливими труднощами при пошуку роботи. Щодо інженерії, то станом на сьогодні вона є однією з найбільш популярних галузей на ринку освіти та перспективною для розвитку в майбутньому. Найбільший рівень безробіття припадає на осіб 15–24 років, що свідчить про те, що випускники ВНЗ якраз піддаються найбільшій загрозі стати безробітним.

Технології пошуку роботи молодими інженерами на ринку праці бувають традиційні й інноваційні. До традиційних технологій пошуку роботи молодими інженерами відносяться: пошук через знайомих, друзів та родичів; пошук роботи через оголошення про вакансії в газетах; публікація свого міні-резюме в газеті; пряме ініціативне звернення до потенційного працедавця; пошук через державні центри зайнятості і ярмарки вакансій; відвідини днів відкритих дверей. До інноваційних технологій пошуку роботи молодими інженерами відносяться: пошук через Центр працевлаштування студентів «Імпульс»; пошук через мережу Internet; пошук через агентства по працевлаштуванню. Варто зазначити, що найбільшу ефективність серед методів ошуку роботи має пошук через інтернет та пошук за оголошенням в ЗМІ.

До етапів пошуку роботи для молодих інженерів належать: постановка мети. Слід зазначити, що правильна постановка мети – це частина успіху. Молодому інженеру необхідно чітко уявляти, яку роботу, і на яких умовах йому слід шукати; збір інформації про варіанти працевлаштування. Молодому інженеру слід використовувати всі можливі джерела про вакансії; підготовка інформації про себе. Молодому інженеру треба не тільки підготувати інформацію про себе, а й довести її до потенційних роботодавців. Результатом цих етапів є отримання запрошення на співбесіду; проходження співбесіди. Співбесіда може супроводжуватися випробуваннями. Результатом цього етапу має стати набуття запрошення на роботу; працевлаштування, що включає обговорення та укладання трудового договору, проходження, при необхідності, випробувального терміну і зарахування в штат організації.

Використання інноваційних підходів та методів пошуку роботи молодих інженерів на ринку праці значною мірою зменшує напругу на ньому, задовольняючи швидкозмінні потреби як роботодавців так і працівників. Головним суб'єктом на ринку праці молоді України має бути Державна служба зайнятості, яка буде надавати молодим інженерам державний захист і соціальні гарантії. У державної служби зайнятості, як у однієї з прогресивних соціальних служб в Україні, постійно зростають вимоги до якості даних, швидкості обробки інформації та інноваційності у прийнятті рішень. Тому й надалі за рахунок інновацій слід сприяти підвищенню оперативності та якості обслуговування клієнтів, зокрема молоді адже суспільство і громадськість вимагає оперативних, актуальних і достовірних даних.

Процес пошуку роботи молодими інженерами передбачає побудову (вибір) стратегії пошуку – стійкого раціонального способу дій для досягнення мети. Стратегія пошуку

може бути чистою, коли використовується тільки один канал пошуку, або змішаною, коли використовується кілька каналів пошуку, або навіть всі можливі канали. Стратегія пошуку – це не тільки вибір певного каналу пошуку роботи. Побудова стратегії пошуку включає в себе визначення багатьох параметрів процесу пошуку. До таких параметрів можна віднести наступні: вибір виду стратегії – чиста і змішана; вибір кількості використовуваних каналів; вибір типу каналу / каналів – формальні і / або неформальні канали пошуку; вибір конкретних каналів пошуку роботи; визначення частоти звернення до вибраних каналів пошуку; визначення тривалості процесу пошуку в цілому і в рамках обраної стратегії (тобто зміна набору використовуваних каналів пошуку через певні періоди пошуку).

Запропоновано застосування п'яти типів пошуку роботи, а саме: неформальні соціальні мережі; неформальний індивідуальний пошук; формальні посередники; неформальний пошук 2-х типів; «комплексні» стратегії.

Дослідивши основні напрями пошуку роботи молодих інженерів на ринку праці України, ми запропонували модель пошуку роботи молодих інженерів на ринку праці України, яка складатиметься з етапів пошуку роботи, професійної та соціальної адаптації, а також факторів, що впливають на працевлаштування.

До етапів пошуку роботи молодими інженерами ми відносимо постановку мети, збір інформації про варіанти працевлаштування, підготовку інформації про себе, проходження співбесіди та працевлаштування. Від правильності проходження цих етапів залежить успішність пошуку роботи молодого інженера.

До соціальної адаптації входять такі елементи: профорієнтація, професійне навчання, вибір місця роботи, працевлаштування, відповідність обраній професії, професійне становлення особистості інженера, задоволеність мотивацією, зайняття авторитетного становища в організації, стимулювання хорошої праці та використання корисного досвіду.

До чинників, що впливають на працевлаштування молодих інженерів, відносяться: вільний доступ до інформації про вільні посади, якість отриманої кваліфікації, попит та пропозиція на ринку праці, характер і вміст праці, рівень організації умов праці, розмір заробітної плати, професійний склад колективу, корпоративна соціальна відповідальність та норми взаємин в колективі.

Список використаної літератури

1. Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю незайнятості у 2000–2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/
2. *Біліченко О. С.* Діяльність університетських центрів у вирішенні проблеми працевлаштування молоді [Електронний ресурс] / О. С. Біліченко // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. – 2013. – С. 43–51. – (Сер. : Економічні науки ; № 3).
3. *Бірюкова Н. Ю.* Інтернет-ресурс РЦСТ ТулГУ як інтерактивна дистанційна форма сприяння працевлаштуванню / Н. Ю. Бірюкова, В. Б. Морозов // Регіональна науково-практична конференція з всеросійською участю. – ФГБОУ ВПО «Тульский державний університет», 2014.

4. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : практикум. – Київ : Вікар, 2002. – 147 с.
5. *Галух Б. І.* Проблеми і перспективи працевлаштування молоді відповідно до нової редакції закону «Про зайнятість населення» / Б. І. Галух, М. П. Драч, М. П. Чепига, А. О. Драчук // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Ґжицького. – 2013. – Т. 15, № 1(3). – С. 218–222.
6. *Гриджук І.* Пошук роботи: аналіз етапів, стратегій та психологічних особливостей аплікантів на ринку праці [Електронний ресурс] / І. Гриджук // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 3. – С. 219–228.
7. *Гриджук І.* Стратегії пошуку роботи в умовах сучасного ринку праці / І. Гриджук // Психологія і суспільство. – 2013. – № 2. – С. 148–152.
8. Діяльність ДСЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=178875&cat_id=3722603
9. Економічні основи інноваційного розвитку вищих навчальних закладів України : монографія / за заг. ред. В. І. Лугового. – Київ : Пед. преса, 2009. – С. 274.
10. Этапы поиска работы. [Электронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.ppcvalentia.com/pages-view-217.html
11. Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2000–2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/
12. Зайнятість молоді: перспективи пошуку гідної роботи у часи змін [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org.ua/ua/information-centre/news/1412
13. Інформаційний ресурсний центр з наукової та практичної психології [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://psyfactor.org/metods.htmI. – Назва з екрану.
14. *Ковальська Н. М.* Актуальні проблеми працевлаштування молоді на сучасному ринку праці України / Н. М. Ковальська // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2013. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2013_2_6
15. Концепція роботи Центру працевлаштування студентів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://stud-centr.org.ua/?load=konc
16. Корисне молоді при пошуку роботи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MdbsXGEMs2kJ:trud.gov.ua/control/uk/publish/article%3Fart_id%3D467135+&cd=4&hl=ru&ct=clnk&gl=ua

References

1. Bezrobitne naselennia (za metodolohiieiu MOP) za tryvalistiu nezainiatosti u 2000-2014 rr. [Unemployed population (methodology of International Labor Organization) the duration of unemployment in the years 2000-2014]. Derzhstat Ukrayiny, 2014, http://www.ukrstat.gov.ua/ [in Ukrainian].
2. *Bilichenko O.* Діяльність університетських центрів у вирішенні проблеми працевлаштування молоді [University centers in the process of youth employement]. Visnyk KhNAU im. V. V. Dokuchaieva 3, (2013): 43–51. [in Ukrainian].
3. *Biriukova N.* Internet-resurs yak interaktyvna dystantsiina forma spryiannia pratsevlashtuvanniu [Internet resource as an interactive remote form of employment promotion]. Tulsk, 2014. [in Ukrainian].
4. *Bolotina N.* Trudove pravo Ukrainy: Praktykum [Employment Ukraine: Workshop]. Kyiv: Vikar, 2002, 147. [in Ukrainian].
5. Diialnist DSZ [Activities of public service employment]. http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=178875&cat_id=3722603 [in Ukrainian].

6. Ekonomichni osnovy innovatsiinoho rozvytku vyshchykh navchalnykh zakladiv Ukrainy / [The economic basis of innovative development of higher education in Ukraine], red. Volodymyr Luhovyy (Kyiv: Ped. presa, 2009), 274 [in Ukrainian].
7. Etapy poiska raboty [Stages of job search]. http://www.ppcvalentia.com/pages-view-217.html [in Ukrainian].
8. *Halukh B.* Problemy i perspektyvy pratsevlashtuvannia molodi vidpovidno do novoi redaktsii zakonu «Pro zainiatist naselennia» [Problems and prospects of youth employment under the new law «On Employment»]. Naukovyy visnyk L`vivs`koho natsional`noho universytetu veterynarnoji medycyny. 1(3) (2013): 218–222. [in Ukrainian].
9. *Hrydzhuk I.* Poshuk roboty: analiz etapiv, stratehii ta psykholohichnykh osoblyvostei aplikantiv na rynku pratsi [Job search: analysis steps, strategies and psychological characteristics of applicants in the job market]. Pedahohika i psykholohiya profesiynoyi osvity 3 (2013): 219–228 [in Ukrainian].
10. *Hrydzhuk I.* Stratehii poshuku roboty v umovakh suchasnoho rynku pratsi [Job search strategies in today's job market]. Psykholohiya i suspilstvo 2 (2013): 148-152 [in Ukrainian].
11. Informatsiinyi resursnyi tsentr z naukovoi ta praktychnoi psykholohii [Information Resource Center for Scientific and Applied Psychology], http://psyfactor.org/metods.htmI. – Nazva z ekranu [in Ukrainian].
12. Kontseptsiia roboty Tsentru pratsevlashtuvannia studentiv [The concept of student employment center], http://stud-centr.org.ua/?load=konc [in Ukrainian].
13. Korysne molodi pry poshuku roboty [Useful for young job seekers], http://webcache. googleusercontent.com/search?q=cache:MdbsXGEMs2kJ:trud.gov.ua/control/uk/publish/article%3Fart_id%3D467135+&cd=4&hl=ru&ct=clnk&gl=ua [in Ukrainian].
14. *Kovalska N.* Aktualni problemy pratsevlashtuvannia molodi na suchasnomu rynku pratsi Ukrainy [Actual problems of youth employment in today's job market Ukraine]. Teoriya ta praktyka derzhavnoho upravlinnya i mistsevoho samovriaduvannya 2, 2013, http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2013_2_6 [in Ukrainian].
15. Zainiate naselennia za vydamy ekonomichnoi diialnosti y 2000–2014 rr. [Employment by economic activity in 2000-2014], http://www.ukrstat.gov.ua/ [in Ukrainian].
16. Zainiatist molodi: perspektyvy poshuku hidnoi roboty u chasy zmin [Youth employment: Prospects of finding decent job in times of change], http://www.un.org.ua/ua/information-centre/news/1412 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редколегії 24.10.2016
Прийнята до друку 12.12.2016

MODEL OF JOB SEARCHING BY YOUNG ENGINEERS IN THE LABOR MARKET OF UKRAINE

A. Sadovska

National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»,
Bahaliya Str., 21, city of Kharkiv, Ukraine, 61000,
alyonkasecret@mail.ru

In the article, you can observe the model, built up in order to reveal, which way young engineers in the labor market look for jobs. This model consists of the stages of the job

ISSN 2078-144X. Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2016. Випуск 10

search, professional and social adaptation, as well as factors affecting employment. The author has concluded that young people have a very special position in the labor market. Their placement can be assessed as controversial, unbalanced as it is defined by quite widely operating trends. Among them there should be noted the consequences of miliary crisis caused by the Russian Federation aggression to Ukraine, the annexation of the Crimean peninsula, the rapid decline of the national currency, resulting in the fact that a significant percentage of small and middle businesses were on the verge of closure, increase in poverty and others. The author outlines the stages of finding work for young engineers and describes traditional and innovative techniques of job searching. Traditional job searching techniques by young engineers include: searching through acquaintances, friends, and relatives; job searching through job advertisements in newspapers; posting your own mini-summary in the newspaper; direct appeal of initiation to a potential employer; searching through public employment centers and job fairs; attending of different open days. Innovative job searching techniques by young engineers include: searching through student employment center «Impulse»; searching via the Internet; searching through employment agencies. When looking for a job, young engineers should also remember about setting goals. After that, they should gather information about all possible working places. Afterward, they are due to prepare appropriate information about themselves. The next stage in the process of job searching is the interview itself, its successful passing and actual employment. The author has stated that success of job searching depends on how effective young engineers will pass all these stages of the job searching. It should be noted that among the most effective methods of job searching there are searching via the Internet and searching through the announcements in the media. It has been found out that the process of job searching by young engineers involves the construction of search strategies. The usage of innovative approaches and methods of job searching by young engineers in the labor market greatly reduces the stress on it, satisfying fast changing needs of both employers and employees. The author has shown that the main subject in the labor market of young people of Ukraine should be the State Employment Service, which will provide state protection and social guarantees to young engineers. The State Employment Service, as one of the advanced social services in Ukraine, is constantly increasing requirements for data quality, data processing speed and innovation in decision making. The author suggested the use of five types of job searching, namely informal social networks; informal individual search; formal intermediaries; an informal search of two types; «comprehensive» strategy. This paper also describes the elements of social adaptation and factors affecting the employment of young engineers.

Keywords: engineering, young engineers, labor market, techniques of job search.