

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКА ПРИ ЗМІНІ МІСЦЯ РОБОТИ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Проведено дослідження існуючих положень в сфері трудових відносин та працевлаштування, а також визначення проблем та перспектив працівника при зміні місця роботи.

Ключові слова: потенціал працівника, місце роботи, звільнення, працевлаштування.

Abstract

The study of existing provisions in the field of labor relations and employment, as well as determination of problems and perspectives of the worker when changing the place of work was made.

Keywords: employee's potential, place of work, dismissal, employment.

Вступ

Чимало дослідників займаються проблемами працевлаштування, проте це лише один з аспектів процесу зміни робочого місця, оскільки процес працевлаштування включає як саме по собі працевлаштування, так і звільнення з попереднього місця роботи, якщо розглянути працівника з досвідом роботи.

Метою роботи є вивчення існуючих досліджень в сфері трудових відносин та працевлаштування, а також визначення проблем та перспектив працівника при зміні місця роботи.

Результати досліджень

До найбільш поширених причин звільнення з попереднього місця роботи відносять низьку заробітну плату, відсутність перспектив кар'єрного зростання та конфлікти з керівництвом (за результатами опитування зареєстрованих користувачів сайту hh.ua, проведеного в липні 2014 року. В опитуванні брали участь 1175 респондентів із різних регіонів України.).

Розірвання трудового договору за статтею 38 КЗпП має дві ключові умови:

1. може бути розірваний лише договір, укладений на невизначений строк;
2. договір розривається виключно з ініціативи працівника.

Працівник, який бажає припинити трудові відносини, повинен попередити роботодавця письмово за два тижні, подавши на його ім'я заяву. Звільнення може відбуватися в такі строки:

1. у двотижневий термін;
2. у строк, про який просить працівник, за наявності поважних причин;
3. звільнення відбуватиметься в останній день відпустки, тому термін може перевищувати два тижні;
4. якщо сторони домовилися про звільнення раніше двотижневого терміну, але без поважних причин.

У випадку припинення дії трудового договору незалежно від підстав власником або уповноваженим ним органом видається наказ (розпорядження). У наказі (розпорядженні) про звільнення зазначається прізвище, ім'я, по батькові працівника, посада, дата та підстава припинення трудового договору відповідно до формулювання законодавства про працю з конкретним посиланням на статтю, пункт закону (наприклад, «звільнений за власним бажанням, ст. 38 КЗпП України»).

Якщо трудовий договір припиняється з ініціативи працівника за наявності для цього певних поважних причин, то ця причина також зазначається в наказі (розпорядженні).

Власник або уповноважений ним орган повинен ознайомити працівника із наказом (розпорядженням) під підпис. На вимогу працівника власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати йому копію наказу (розпорядження).

В разі відсутності працівника в останній день роботи, видається наказ (розпорядження) про його звільнення.

Трудовий договір має бути розірваний з моменту фактичного припинення роботи працівником, а не з дня видання власником або уповноваженим ним органом відповідного наказу (розпорядження).

Працівник, що вже має досвід роботи у певній сфері є більш цікавим для працедавця, ніж випускник вузу без досвіду, оскільки час витрачений на навчання зводиться до мінімуму і працівник є ефективним через короткий строк перебування на посаді. Проте оплата праці такого співробітника повинна бути вищою, залежно від досвіду та вмінь, тому рішення який же працівник потрібен організації приймає саме працедавець.

На сайті пошуку роботи work.ua всього розміщено 34172 вакансії для працівників без досвіду роботи незалежно від сфери та 58516 вакансій для працівників з досвідом від одного року [3], тобто більше вакансій доступні для працівників з досвідом роботи.

Перед підписанням трудового договору між особою та підприємством, працівник кадрової служби підприємства здійснює перевірку документів особи на їх наявність та справжність. Існує перелік обов'язкових документів, що повинен надати кожен претендент майбутньому роботодавцеві (документ що посвідчує особу; трудова книжка; атестат, диплом, інший документ про освіту чи фах; довідка з медустанови про стан здоров'я; ПНН; свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; військовий квиток, посвідчення про приписку до призовної дільниці (останнє стосується призовників). Даний перелік не є невичерпним. Можуть передбачатися інші документи для певних категорій осіб (наприклад для осіб пенсійного віку, для іноземних громадян тощо) [1].

Проблеми, з якими стикається новий працівник під час виходу на роботу, що негативно впливають на нього і можуть привести до звільнення до закінчення випробувального терміну:

1. конфлікти з іншими співробітниками;
2. невдоволення керівниками;
3. невинуваті уявлення про діяльність організації;
4. нерозуміння працівником вимог чи кваліфікаційна невідповідність;
5. висока інтенсивність і складні умови праці на новому місці;
6. розбіжність між очікуваною і фактичною оплатою праці.

Відповідальним за адаптацію нових співробітників, як правило, є менеджер з персоналу, до нього працівник може звертатись при виникненні будь-яких організаційних питань.

При вдалому працевлаштуванні працівник задовольняє потреби, які склали причини звільнення з попереднього місця роботи, та приносить прибуток компанії.

Висновки

Процес зміни місця роботи є складним процесом, який включає звільнення з попереднього місця роботи, пошук релевантних вакансій, проходження співбесід та процес адаптації на новому робочому місці. Якщо рівень професійних навиків працівника задовольняє компанію, яка може надати кращі умови, ніж попереднє місце роботи, працівник має змогу реалізувати свій потенціал та принести додатковий прибуток компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Іншин М. І. Трудове право України / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
2. Кодекс законів про працю України. Режим доступу <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

3. Work.ua — сайт пошуку роботи №1 в Україні. Режим доступу <https://www.work.ua/ua/>

Чернецька Марія Вікторівна – студентка групи КІН-17м, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Ткачук Людмила Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри інтеграції навчання з виробництвом, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Chernetska Mariia V. – student of KIN-17m group, Department of Management And Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Tkachuk Lyudmila M. - Candidate of Science (Economics), Associate Professor of the Department of Education Integration with Production, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.