

### Заняття 2.3. «Пошук та відбір вакансій»

*Мета заняття:* сформувати в здобувачів/здобувачок освіти навички критичного мислення в сфері пошуку та відбору вакансій, зокрема, оцінки ринку та роботодавців. Розглянути критерії та шляхи пошуку роботи. Співставити власні побажання, відповідно до поставлених цілей, з пропозиціями на ринку праці згідно визначених критеріїв.

*Орієнтовна тривалість заняття:* 45 хвилин

*Організаційна пам'ятка:* для заняття вам знадобляться опорний конспект, презентація, відео, роздаткові матеріали для слухачів/слухачок (таблиця оцінки вакансій, поради щодо пошуку роботи). Обладнання: дошка, маркери, мультимедійний комплекс, доступ в Інтернет.

Для кращого засвоєння слухачами та структурування матеріалу по тематиці «критерії відбору» та «пошук вакансій» можна розбивати блоки «Виклад матеріалу» та «Практична частина».

#### I. Вступ (5 хвилин)

Представлення теми і мети заняття.

*Ми продовжуємо вивчати Модуль 2. «Я можу знайти роботу своєї мрії!». На попередніх заняттях ми вже говорили про деякі фактори, які повинні впливати на вибір вакансій, зокрема, переваги легального працевлаштування. Запитання до аудиторії:*

- Яку роботу ви хотіли б знайти?
- Що найважливіше для вас при майбутньому працевлаштуванні?

*Хоча заробітна плата залишається вагомим критерієм, проте, при пошуку роботи варто звертати увагу на значну кількість інших показників. Сьогодні ми навчимося аналізувати вакансії та розглянемо шляхи пошуку потенційних роботодавців.*

#### II. Виклад матеріалу (20 хвилин)

##### **ЯКІ Є КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ РОБОТОДАВЦІВ?**

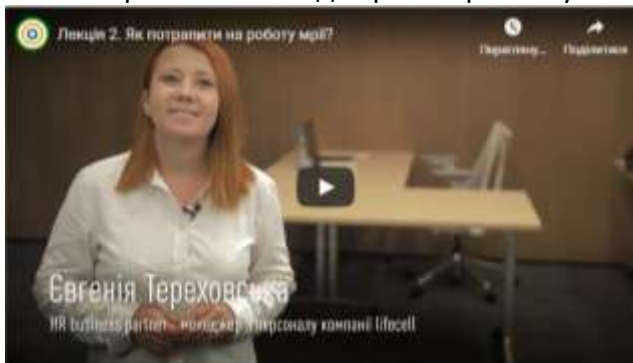
Перегляд слайду з статистикою щодо факторів вибору роботи за версією Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна

*Найважливішим, під час вибору роботодавця, на думку 71% опитаних, є стабільність компанії, на другому місці з результатом у 45% – корпоративна культура, цінності, третє – 35% – соціальна відповідальність компанії.*

*Натомість, при виборі пропозиції роботи перші три місця займають зарплата, професійний розвиток і можливість кар'єрного зростання.*

*Не буває хороших і поганих працедавців. Є ті, які вам підходять і ті, що ні. Аби зрозуміти, чи підходить вам компанія – треба зрозуміти себе. Перш ніж почати шукати роботу ми повинні визначитись по яким критеріям ми її шукаємо. Переглянемо відео, яке допоможе нам визначитись з критеріями відбору майбутніх вакансій.*

Перегляд частини відеолекції 2. «Як потрапити на роботу мрії?» від Євгенії Тереховської – HR business partner - менеджера з персоналу компанії lifecell (1:16-6:04 – 4 хвилини 48 секунд)



[https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=15&v=xee6msCVi00&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?time_continue=15&v=xee6msCVi00&feature=emb_logo)

Можна рекомендувати слухачам/слухачкам під час перегляду відео почати заповнювати таблицю відбору роботодавців по критеріям та оцінці шляхів пошуку роботи (додаток 3)

**Чекліст: 10 речей, які кандидат має з'ясувати про компанію ще до першої співбесіди.**

1. **Цінності компанії** Заходьте на офіційний сайт. У компанії lifecell це розділ: компанія, де прописана місія, цінності, соціальний звіт за 2018-й рік. Цінності компанії – це те, чим живуть люди – і в першу чергу – керівництво. З'ясуй, хто керує компанією. Керівники часто публікують статті та інтерв'ю. Дивись, про що вони пишуть. Образ мислення топів і буде образом мислення компанії. Перегляньте профіль в соціальних мережах та на linked.in. Якщо майбутній бос мисливець, а ви боретесь за права тварин, напевно, це не ваша компанія.

2. **Репутація роботодавця, HR бренд** Читайте відгуки. В першу чергу на сайтах, що пропонують роботу. На сторінках компанії в соцмережах. До коментарів підходьте критично бо, зазвичай, розлогі відгуки пишуть невдоволені люди. На що орієнтуватися?

Великі компанії готують соціальні звіти – звіти з корпоративної соціальної відповідальності. Якщо такий звіт існує, це вже великий репутаційний плюс. А ще там буде багато інформації про життя компанії. Так формується HR-бренд компанії – тобто, те що говорять про компанію на ринку люди, колишні співробітники, винагороду і премії.

3. **Керівництво компанії** Керівник – це та людина, яка зможе навчити. Лідер, ментор. Професіонал. Відомий вислів: «Люди приходять в компанію, а йдуть від керівника». Вибираючи між двома компаніями, обирайте керівника, який зможе дати вам поштовх у майбутнє. Думайте на перспективу. Як визначити хорошого керівника? Дуже просто. За кількістю людей, яких ця людина вивчила і випустила на ринок експертами.

4. **Професійний розвиток** Чи дасть вам компанія вирости? Поглибити і розширити професійні знання? Світовий тренд – «хай про» – високопрофесійні спеціалісти цінуються не менше за лідерів. Якщо ви унікальні спеціалісти – можете отримувати вищу зарплатню, ніж ваш керівник.

5. **Кар'єрне зростання** Чи дає компанія змогу будувати вертикальну кар'єру? «Хай про» - майбутні лідери. Так називають молодих співробітників з потенціалом стати керівниками. Якщо на нет-сторінках компанії бачите молоді обличчя, це компанія для такого росту.

6. **Стабільність компанії** Стабільність працедавця – це його надійні позиції на ринку, гарантія дотримання трудового законодавства. Шукаєте роботу надовго – не йдіть в стартап.

7. **Офіційна заробітна плата** Я часто спілкуюся з молодими спеціалістами на ринку і зі студентами. Багато хто каже: «візьму зарплату в конверті, якщо вона буде на 20% вища за офіційну». Коли ми так говоримо, то не замислюємось про наслідки. А наслідки настають раптово. Лікування за кордоном – наприклад рак, ви не зможете отримати вид на проживання без підтвердження офіційних доходів.

Іноді треба підтвердити всі місяці роботи за 10 років. Можуть виникнути проблеми з легальною міграцією, з навчанням за кордоном. Ще трохи і ви не зможете придбати нерухомість. Працюючи сьогодні, думайте на 10 років вперед. Кожен ваш вибір має значення.

8. **Total cash** Якщо обираєте між кількома компаніями, зарплата – не важлива. Важливий – total cash – нематеріальні на перший погляд речі. Наприклад, у нас в компанії кожен працівник може отримати три тренінги на рік безкоштовно. Вартістю від трьох до двадцяти тисяч. Це ті гроші, які компанія додатково інвестує в людину. Зарплатня – це база. Відштовхуйтесь від бази, але звертайте увагу на комплекс мотиваційних речей: телефон, відпустка, додаткові лікарняні, безвідсоткова позика в банку.

9. **Бренд компанії** Чому бренд має значення? В компанії з іменем і хорошим брендом більше професіоналів, ніж в компанії без імені. Але бренд електротехніки – в Україні і за кордоном – це дві різні компанії. І як я вже казала: бренд продукту та бренд працедавця слід розрізняти. Бренд – це те, на що ми відгукуємося. Бренд – та людина, яка тобі телефонує. Той хто зустрічає вас на рецепції, проводить інтерв'ю. Позитивний продукт виробляє компанія, але на рецепції похмурі люди – ще раз подумайте, чи варто в цю компанію йти. Як бути, коли HR бренд викликає довіру, але сама компанія виробляє чіпси чи алкоголь, яких ви категорично не сприймаєте. Дізнавайтесь більше про цей бренд. Так, наприклад: одна з тютюнових

компаній робить набагато більше для лікування раку легень, аніж компанія виробник солодких газованих напоїв для лікування діабету.

**10. Місце розташування** Чому це найменше має вас хвилювати? Всесвітньо відомі компанії переважно тримають офіси далеко за містом. Час доїзду враховується і вартість компенсується працівникам. А ось фейкові компанії можуть бути в дорогому бізнес-центрі, в самому серці міста. Тому відстань не головне. Головне – що дасть вам ця робота і що можете дати компанії ви.

*Довіряйте інтуїції та прислухайтеся до себе. Від вашого вибору – змінюєтесь ви самі. Адже робота – це як мінімум 8 годин життя. Це соціальне оточення, яке вас розвиває або не розвиває, мотивує або демотивує. Три роки в компанії, що не розвиває та пригнічує – це три роки хибного вибору. А неправильний вибір веде до емоційного вигорання, депресій та демотивації.*

**Неможливе можливо. Вірте у себе, будьте чесним з собою, працюйте над собою щодня – і побачите: ви знайдете вашу компанію. А ваш рекрутер – обов'язково знайде вас.**

Обговорення почутого. Огляд шляхів перевірки репутації роботодавця (на слайді).

---

Проходження Вправи 1 (тестування) та Вправи 2 (мозковий штурм)

Методика вправ описана в практичній частині.

---

Після визначення каналів слухачами/слухачками шляхом проведення «брейнсторму» викладач/викладачка узагальнює ідеї учнів та продовжує виклад матеріалу.

### **АЛГОРИТМ ТА ШЛЯХИ ПОШУКУ РОБОТИ**

Пошук роботи вимагає не тільки професійних знань, але й загальних правил поведінки, вміння ефективно використовувати конкретні ситуації, що виникають на цьому етапі. Існує певна конкуренція при прийомі на роботу, тому знання певних неписаних правил, що вже склалися на ринку праці, має стати в пригоді кожному, хто шукає роботу.

Першим кроком у здійсненні успішного пошуку роботи є прийняття рішення щодо роботи, яка Вам потрібна, і наскільки Ваша кваліфікація відповідає необхідним вимогам.

Існує декілька поширених підходів до пошуку роботи, а саме:

- Ви керуєтесь власними бажаннями у виборі необхідної роботи
- Врахування потреб ринку праці
- Вибір бажаної роботи спирається на досвід та професійні навички та вміння.

При цьому необхідно відповісти на наступні питання:

- Ким саме я хочу працювати згідно отриманої професії?
- Які необхідні для цього знання, вміння та навички? Якими з них я володію?
- Чи користується моя професія попитом на ринку?
- Де і як можна за нею працевлаштуватись?

Для наступного кроку пошуку роботи необхідно розглянути джерела вакансій та визначити методи пошуку роботи. Джерелом вакансій може бути будь-яка особа чи організація, яка може запропонувати вам інформацію про роботу. Джерело вакансій – це не тільки вакансії, про які повідомляється, а і приховані вакансії. До джерел вакансій можна віднести:

- засоби масової інформації (періодичні видання: газети, журнали; передачі та телетексти по телебаченню та радіо);
- довідники місцевих організацій, телефонні довідники;
- оголошення про вакансії на дошках оголошень (в підприємствах, біля зупинок), у транспорті (на моніторах, бігуча строка) та інших громадських місцях;
- центри зайнятості та приватні агенції;
- особисті контакти: друзі, колишні товариші по роботі, родичі;
- Інтернет, net-working, сайти компаній;
- різні масові інформаційні заходи (кар'єрні заходи, ярмарки вакансій, аукціони спеціалістів, дні інформацій та відкритих дверей тощо)

## **ДЕ СЛІД ШУКАТИ ВАКАНСІЇ?**

Переглядайте газети, журнали. Продивляйтесь будь-які газети, що можуть нести інформацію про відкриті вакансії. Це дасть вам можливість зробити пробні телефонні дзвінки, надсилати листи та інше. Особливу увагу приділяйте публікаціям про:

- нові підприємства, які відкриваються у місцевості, де ви мешкаєте;
- підприємства, які нещодавно уклали нові контракти і мають потребу в додатковому штаті працівників;
- підприємства, які можуть розширюватись та відкривати філії.

### **Телебачення та радіо**

- отримання інформації про новостворені підприємства, організації та установи;
- ювілейні випуски з історії підприємств, організацій та установ;
- про використання новітніх технологій на підприємствах та установах.

**Центри зайнятості** Регулярно ознайомлюйтесь з інформацією про вакансії, розміщеною на стендах у приміщеннях центрів зайнятості. Кожне відвідування центру необхідно розпочинати з сектору самостійного пошуку вакансій та профінформаційного. Відвідайте ярмарки вакансій та інші масові заходи, які організують і проводять ЦЗ. Центри також забезпечують відомостями про вакансії в інших регіонах України. При потребі станьте на облік. Всі послуги, які надають ЦЗ безкоштовні та сприяють вашому працевлаштуванню.

**Інтернет** Internet – це глобальна система комп'ютерних мереж, на її використанні у пошуку роботи ми ще зупинимось детальніше на наступних заняттях. Вже той факт, що ви знаєте, як працювати в Інтернеті, може сам по собі підвищити ваші шанси при прийомі на роботу. На відповідних сайтах Інтернету досить часто розміщується інформація про потребу в працівниках. Користуйтеся нею, пропонуйте свої послуги, направляйте резюме (бажано через Інтернет), телефонуйте, ведіть переговори відносно свого працевлаштування. Тут ви можете розмістити і своє оголошення про пошук роботи.

**Найпоширеніші українські сайти, присвячені пошуку роботи:**

- [www.work.ua](http://www.work.ua) Work.ua
- [www.robota.com.ua](http://www.robota.com.ua) Rabota.ua
- <https://grc.ua/> HeadHunter GRC.UA
- <https://jobs.ua/>
- [www.job.kiev.ua](http://www.job.kiev.ua)
- <https://ua.jobble.org/>
- <https://www.olx.ua/uk/rabota/> OLX
- <https://www.trud.com/abroad/ukraine/>
- <https://novarobota.ua/> Novarobota.ua
- <https://www.superjob.ua/> Superjob.ua
- <https://obyava.ua/ru/rabota/vakansii> www.ukrjob.net

**Кадрові агентства** Щоб досягти найкращих результатів, спробуйте зареєструватись у декількох агентствах. Кадрові агенції поділяються на групи:

Агентства, які працюють по заявках фірм і організацій, як державних, так і приватних. Такі агентства підбирають спеціалістів, отримуючи винагороду від роботодавців і не беруть ніякої плати з кандидатів. У таких агентствах працюють зі спеціалістами, які мають вищу освіту і певний досвід роботи.

Агентства з працевлаштування, які працюють з кожним конкретним шукачем індивідуально до моменту, коли його приймуть на роботу і закінчиться його випробувальний термін. Консультанти агентства підшукують потрібну роботу, ведуть переговори з роботодавцем, готують до співбесіди клієнта, який і платить їм за ці послуги.

Агентства, які надають комплекс психологічних, аналітичних і консультаційних послуг.

Приватні агентства не дають гарантій щодо строків пошуку роботи та працевлаштування взагалі. Звертайтеся в ті фірми, що стягують невеликий початковий

внесок. Переконайтеся, що агентство пропонує реальні вакансії. З'ясуйте, чи має агентство ліцензію для здійснення даного виду послуг.

**Методи, які можна використати у пошуках роботи:**

- спілкування при здійсненні особистісних контактів (друзі, колишні товариші по роботі, родичі, знайомі), при зверненні на підприємства, організації, установи (зі спеціалістами по підборі персоналу, роботодавцями, працівниками);
- підготовка та розсилка резюме, рекомендаційних листів з пропозиціями щодо власних трудових послуг підприємствам, організаціям та установам;
- здійснення телефонних дзвінків на підприємства, організації та установи, в яких зацікавлені (пошукових та по рекламі).

**Особисті контакти** Вам необхідно систематизувати перелік власних особистих контактів з друзями, родичами, колишніми співробітниками, які можуть інформувати вас про наявність вакансій. Завчасно сплануйте, про що і як ви будете просити, чітко сформулюйте своє прохання, щоб співрозмовник зрозумів, яку роботу ви шукаєте, якими навичками та досвідом ви володієте. Таке спілкування здійснюється з метою одержання інформації про вакантні місця, умови роботи.

**Користь особистих контактів в пошуку роботи**

Друзі, знайомі та люди, з якими ви зустрічаєтесь, можуть:

- знати про певні вільні робочі місця; погодитись повідомити вас в тому разі, якщо в них буде інформація про вакансії;
- бути знайомі з людиною, яка залишає роботу;
- знати певні підприємства чи організації, до яких є сенс звернутись в пошуках вакансій;
- мати інформацію про підприємства чи організації, які переїжджають в місцеві райони, чи підприємства, які планують розширити свою діяльність.

Люди, які працюють в організаціях, в яких ви зацікавлені, можуть:

- знати про вакансії на своєму підприємстві;
- мати інформацію про звільнення з роботи людей на цьому підприємстві;
- в разі, якщо підприємство планує приймати нові кадри, повідомити директору чи менеджеру про вашу кандидатуру;
- передати директору чи менеджеру ваше резюме.

Той, хто тільки-но почав працювати на новому підприємстві, міг:

- нещодавно звертатись у підприємство чи організацію, яка пропонувала вакансію для людини вашої кваліфікації.

Той, хто працює в тій самій професійній галузі, що й ви, може:

- взяти копії вашого резюме та запропонувати їх особам, які можуть бути в них зацікавлені.

Інші люди, які шукають роботу, можуть:

- знати або чути про вакансії, які зацікавили їх і можуть бути корисними для вас.

**«Вільний пошук»** складається з планового і системного відвідування шукачем роботи підприємств і організацій та їх сайтів. На місцях, які зацікавили вас залишайте свої анкети і номер телефону. А краще складене резюме. Телефонування з приводу вакансії – один з ефективних способів отримати запрошення на співбесіду. Телефонування може бути по рекламній вакансії та у пошуковому варіанті. Для здійснення телефонних дзвінків необхідно підготувати свої пропозиції щодо роботодавця і підготувати відповіді на запитання про себе, про ваш досвід і чому ви зацікавлені саме в цій вакансії. Продумайте все, що ви будете говорити. Тримайте під рукою копію вашого резюме.

На слайдах інформація про канали пошуку роботи. Обговорення почутого.

**III. Практична частина (15 хвилин)**

Вправи для розвитку критичного мислення. Зауважимо, що практична частина інтегрується у виклад матеріалу.

Вправа 1. Тестування «Як потрапити на роботу свої мрії? Критерії відбору роботодавця»  
Можна пройти тест як командну вправу, опитуючи слухачів/слухачок на вибір. Або для більшої результативності дати можливість спочатку заповнити бланки індивідуально, а потім провести аналіз чи оцінювання.

Вправа 2. Брейнсторм «Де знайти роботу?». Визначення каналів.

Брейнсторм («Brainstorm» *анг.*) – англійський аналог виразу «мозковий штурм». Брейнсторм – метод організації спільної групової, творчої роботи людей, розрахований на підвищення їх розумової активності і рішення складних завдань.

Вправа 3. Дискусія про критерії вибору роботодавця в групах. Оцінка уявного роботодавця та шляхів пошуку роботи (згідно таблиці). Дану вправу можна провести в малих групах. Робота в малих групах є особливою формою дискусії. Кожна група веде дискусію на задану тему і записує свої висновки, думки, пропозиції в кількох пунктах. Потім обирає спікера, який представляє результати роботи групи іншим учасникам/учасницям, аргументуючи їх. Можна попросити групи записати результати своєї роботи на фліпчарті, це полегшить презентацію.

#### IV. Підведення підсумків. Домашнє завдання (5 хвилин)

Рефлексія. Запитання до аудиторії:

*Що основного для себе ви дізнались на занятті?*

*Якими критеріями щодо оцінки якості вашої майбутньої роботи ви скористаетесь?*

**Домашнє завдання:** Повторити опрацьований матеріал «Пошук та відбір вакансій».

Заповнити таблицю відбору роботодавців по критеріям та оцінки шляхів пошуку роботи.

#### **Додаткові матеріали:**

- Презентація до заняття
- Тест «Як потрапити на роботу свої мрії? Критерії відбору роботодавця» та ключ до тесту
- Таблиця відбору роботодавців по критеріям та оцінки шляхів пошуку роботи
- Поради для здобувачів/здобувачок освіти щодо пошуку роботи (на розсуд педагога)

#### **Використані джерела інформації:**

<http://careerhub.in.ua/skills-lab>

<https://impactorium.org/uk/quizzes/test-2-do-lekcii-yak-potrapiti-na-robotu/ps://www.the-village.com.ua/village/city/city-news/281285-20-naykraschih-robotodavtsiv-ukrayini> «20 найкращих роботодавців України»

<https://grc.ua/article/26875> «Оголошено переможців «Рейтингу роботодавців України» 2019/2020»

<https://ancor.ua/press/news/pershe-v-ukrayini-doslidzhennya-privablivosti-robo> «Перше в Україні дослідження привабливості роботодавця Randstad Employer Brand Research 2019»

<https://eba.com.ua/druge-doslidzhennya-brendu-robotodavtsya-randstad-employer-brand-research-ukrayina-2020/> «Друге дослідження бренду роботодавця Randstad Employer Brand Research, Україна – 2020»

<http://kariera.in.ua/work-search/algoritm-poshuku-roboti/> «АЛГОРИТМ ПОШУКУ РОБОТИ»

Додаток 2 до Заняття 2.3

(продовження додатку на наступній сторінці)

КЛЮЧ ДО ТЕСТУ «ЯК ПОТРАПИТИ НА РОБОТУ СВОЄЇ МРІЇ? КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ РОБОТОДАВЦЯ»

№ запитання/ варіанти відповіді	1	2	3	4	5	6
А		<b>А</b>		<b>А</b>	<b>А</b>	
Б						
В	<b>В</b>		<b>В</b>			<b>В</b>
Г						

## ТЕСТ «ЯК ПОТРАПИТИ НА РОБОТУ СВОЄЇ МРІЇ? КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ РОБОТОДАВЦЯ»

*УМОВИ: Оберіть одну або декілька правильних відповідей.*

### 1. Оберіть найбільш чітке визначення поняттю “цінності”:

- А.** суб’єктивні уявлення людей про те, що таке добро, справедливість, патріотизм, любов, дружба тощо;
- Б.** сімейне щастя, дружба, матеріальне благополуччя, любов, успішна кар’єра, порядність, чиста совість;
- В.** кінцеві цілі людських прагнень, головні життєві орієнтири людини; спрямованість на цінності визначає провідні інтереси особистості і сенс усього її життя.

### 2. Що таке бренд роботодавця або HR бренд?

- А.** репутація та образ компанії серед працівників та потенційних працівників;
- Б.** популярність продукції компанії серед її клієнтів;
- В.** особистий бренд HR-фахівця у соціальних мережах та серед колег.

### 3. Що таке «Hi Pro»?

- А.** програма розвитку навичок у компанії lifecell;
- Б.** додаток, у якому HR-фахівці найбільших та найуспішніших компаній розміщують «гарячі» вакансії;
- В.** високопрофесійні люди, які поглиблюють та розширюють свої компетенції.

### 4. Чим може бути небезпечним отримання зарплати «у конверті»?

- А.** це ризик у випадку втрати роботи бути соціально незахищеним/ою;
- Б.** це нормально, якщо роботодавець здається надійним;
- В.** це краще, бо “у конверті” зарплата часто більша.

### 5. Що таке «Total cash»?

- А.** все, що дає компанія працівнику, включно з заробітною платою, наприклад: спортзал, навчання, харчування, компенсація вартості проїзду тощо;
- Б.** зарплата «у конверті» готівкою;
- В.** уся сума доходів (зарплата, премії, “відпускні”), які отримує працівник за рік у компанії.

### 6. У чому відображається бренд компанії, передусім, як роботодавця?

- А.** впізнаваність компанії та її назви, логотипу у ЗМІ та загалом у суспільстві;
- Б.** кількість лайків у соціальних мережах (Facebook, Instagram, Twitter) в офіційних сторінок компанії, та на те, які відгуки пишуть користувач;
- В.** те, як телефонують з компанії, як зустрічають на рецепції, спілкуються на співбесіді та наскільки прозорі умови роботи;
- Г.** географічне розміщення компанії, а також графік роботи.

**ТАБЛИЦЯ ВІДБОРУ РОБОТОДАВЦІВ ПО КРИТЕРІЯМ ТА ОЦІНКИ ШЛЯХІВ ПОШУКУ РОБОТИ**

Заповніть таблицю:

- Впишіть критерії оцінки роботодавців по важливості для Вас в порядку спадання
- Впишіть шляхи пошуку роботи, якими ви можливо будете користуватись
- Оцініть роботодавця по обраними вами критеріями, наприклад, поставивши оцінку від 1 до 10, та доцільність методів для його пошуку

<b>Критерії оцінки потенційних роботодавців та вакансій/РОБОТОДАВЦІ</b>	Роботодавець 1	Роботодавець 2	Роботодавець 3	<b>ШЛЯХИ ТА МЕТОДИ ПОШУКУ РОБОТИ</b>
Критерій 1				Метод 1
Критерій 2				Метод 2
Критерій 3				Метод 3
Критерій 4				Метод 4
Критерій 5				Метод 5
Критерій 6				Метод 6
Критерій 7				Метод 7
Критерій 8				Метод 8
Критерій 9				Метод 9
Критерій 10				Метод 10