



Энергия
твоего успеха

Дайджест NRG Review

В этом выпуске:

Колонка редактора.
Инна Воротникова предлагает
поговорить о работе
в условиях карантина **2** стр.

Як організувати роботу
працівників під час карантину,
не порушуючи трудове
законодавство **3** стр.

Коронавирус сам по себе —
не форс-мажор: кому
и почему придется платить **6** стр.

Як шукати роботу в умовах
карантину: п'ять порад
від robota.ua **8** стр.

Пять критеріів, на які звертають
увагу HR-менеджери **10** стр.

17 онлайн-сервисов для
удаленной работы **12** стр.

Как принимать верные
решения во время кризиса **14** стр.

Откровенный разговор: что должны
обсудить работающие супруги **16** стр.

Сім простих способів
вивчити іноземну мову **18** стр.

Добрый день!

С вами я, Инна Воротникова, и мой дайджест новостей.

Конечно, главной темой дайджеста будет работа в условиях карантина.

- Как организовать работу сотрудников во время карантина, не нарушая трудовое законодательство.
- Коронавирус сам по себе – не форс-мажор: кому и почему придется платить
- Ищете работу во время карантина? Пять советов, как это сделать эффективно
- Как влюбить в себя рекрутера
- «Онлайн, так онлайн!» Сервисы для удаленной работы
- Наша жизнь не будет такой, как прежде, но пока давайте научимся принимать верные решения
- Карантин – это испытание не только для формата работы, но и для семейных отношений. В Китае за этот период резко возросло количество разводов, как этого избежать нам? Советы
- Не было времени учить английский? Сейчас наступил этот уникальный шанс. Спойлер: главное – желание.



Присоединяйтесь к нашим каналам коммуникациям в Инстаграмм

https://www.instagram.com/new_recruiting_group/

и Телеграм

https://t.me/new_recruiting_group

Не болейте. Берегите себя и близких.
Всем желаю 36,6.

Инна Воротникова





Як організувати роботу працівників під час карантину, не порушуючи трудове законодавство

По матеріалам kadrovik.ua

Відповідно до статті 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 року № 1645-III (далі — Закон № 1645) з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, з урахуванням рішення Державної комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій від 10 березня 2020 року Кабінетом Міністрів України з 12 березня 2020 року до 3 квітня 2020 року на усій території України установлений карантин.

З метою недопущення поширення коронавірусної інфекції, збереження життя, здоров'я та забезпечення безпеки працівників та оточуючих людей, у випадку виявлення у працівника первинних ознак захворювання, роботодавцям рекомендується негайно забезпечити направлення такого працівника до медичного закладу для встановлення відповідного діагнозу.

З метою реалізації заходів, передбачених законодавством у разі встановлення карантину, роботодавці зобов'язані вжити всіх можливих заходів.

Серед таких заходів:

- надання працівникам щорічних основних та додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством;
- надання відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівників;
- встановлення працівникам неповного або скороченого робочого часу;
- запровадження роботи змінами;
- тимчасове запровадження дистанційної або надомної роботи;
- введення простою;
- продовження роботи за умови застосування засобів індивідуального та колективного захисту.

Надання працівникам щорічних основних та додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством

Запровадження карантину не визначено законодавством як підставу для перенесення щорічної відпустки. В той же час чинне законодавство не забороняє надання



працівнику щорічної відпустки за угодою сторін під час карантину на весь час або частково.

Відповідно до статті 80 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

Таким чином, у разі наявності у працівника невикористаних днів щорічної відпустки, за його бажанням (на підставі особистої заяви) та за згодою роботодавця може бути надана щорічна основна або додаткова відпустка, а також інші оплачувані відпустки, передбачені законодавством (відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності тощо).

Надання відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівників

Відповідно до статті 84 КЗпП за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону № 1645 термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті.

Зазначені відпустки надаються працівникам виключно на підставі їх особистої заяви. Надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати за виключною ініціативою роботодавця законодавством про працю не передбачено. Якщо працівник відмовляється написати заяву про надання йому відпустки без збереження заробітної плати, роботодавець не має права примушувати його до цього.

Встановлення працівникам неповного або скороченого робочого часу

Статтею 56 КЗпП передбачено, що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного

висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Відповідно до статті 51 КЗпП за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю може встановлюватись скорочена тривалість робочого часу.

Запровадження неповного робочого часу відповідно до статті 32 КЗпП є зміною істотних умов праці, відповідно його запровадження потребує завчасного попередження працівників не менше ніж за два місяці. Якщо ж неповний робочий час встановлюється за бажанням працівника, то попередження працівника за два місяці не вимагається, і неповний робочий час може бути запроваджений з будь-якого моменту.

У разі написання працівником заяви про встановлення йому неповного робочого часу, він має зазначити таке:

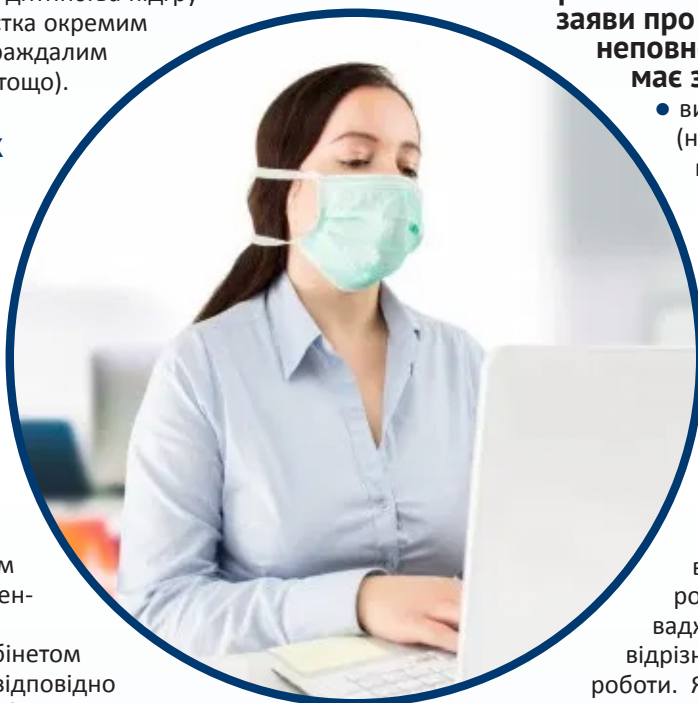
- вид неповного робочого часу (неповний робочий день чи неповний робочий тиждень);
- режим роботи під час неповного робочого часу (час початку та закінчення роботи);
- період, на який встановлюється неповний робочий час тощо.

Запровадження роботи змінами

Також за бажанням працівників та за можливості виробничих процесів і згодою роботодавця може бути запроваджена робота змінами, яка відрізняється від звичайного режиму роботи. Як і у попередньому випадку, оплата проводиться за фактично виконану роботу (відпрацьований час).

Запровадження дистанційної або надомної роботи

Працювати дистанційно або вдома мають можливість обмежені категорії працівників. Як правило, це категорії спеціалістів і фахівців, робота яких полягає у створенні документів, текстів, звітів, програм за допомогою персональної техніки, окремі категорії робітничих професій по виготовленню продукції, що не вимагає спеціальних умов та обладнання. Питання дистанційної або надомної праці чинним законодавством практично не урегульовано, але Положенням про умови праці надомників, затвердженим постановою Держкомпраці від 29 вересня 1981 року № 275/17-99, передбачено, що надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома особисто з матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, виділених роботодавцем або придбаних за рахунок його коштів, а також із власних матеріалів та з використанням особистих механізмів й інструментів із дозволу керівництва.





Тобто робоче місце працівника на час карантину визначається не у виробничому, службовому або адміністративному приміщенні роботодавця, а за місцем проживання працівника (іншому місці за вибором працівника) на підставі його особистої заяви.

При такому режимі роботи працівник зобов'язаний упродовж всієї тривалості робочого часу виконувати роботу, доручену роботодавцем, та перебувати під контролем роботодавця за допомогою сучасної техніки (телефон, інтернет, інші засоби зв'язку).

Введення простою

У разі, якщо неможлива реалізація вище запропонованих рішень, роботодавець може запровадити простій. Простій — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Запровадження простою не вимагає згоди працівника. Це питання вирішується роботодавцем за погодженням (за наявності) з первинною профспілковою організацією або представником трудового колективу.

Застосування засобів індивідуального та колективного захисту

Якщо ж всі перераховані варіанти вирішення проблеми організації роботи під час карантину не підходять, залишається варіант продовження роботи із забезпеченням засобів індивідуального та колективного захисту.

У такому випадку роботодавець має безоплатно забезпечити працівників засобами індивідуального захисту, мийними та знешкочувальними, антисептичними та дезінфікуючими засобами, проінформувати працівників про профілактичні заходи, розміщенні на офіційному сайті Міністерства охорони здоров'я України, організувати максимально безпечно доставку працівників

до місця роботи та у зворотному напрямку тощо.

Нез'явлення працівника на роботу або запізнення є порушенням трудової дисципліни. Але, чи може бути працівник притягнутий до дисциплінарної відповідальності у разі неможливості прибути на роботу вчасно через запровадження заходів, пов'язаних із карантинном? Звісно, що ні.

Однією із умов притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є наявність особистої вини працівника у порушенні трудової дисципліни та відсутність поважних причин. Якщо ж порушення трудової дисципліни є наслідком поважних причин у вигляді заходів, пов'язаних із запровадженням карантину, роботодавець не має підстав для застосування до працівника заходів дисциплінарного впливу.

На період перебування в спеціалізованих закладах охорони здоров'я, а також й на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникнення та поширення коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій, застрахованим особам надається допомога по тимчасовій непрацездатності.

За вказаним страховим випадком вищезгаданим особам допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується Фондом застрахованим особам починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення, припинення підприємницької або іншої діяльності застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

Джерело:

<https://www.kadrovik.ua/content/yak-organizuvaty-robotu-pracivnykiv-pid-chas-karantynu-ne-porushuyuchy-trudove-zakonodavstvo>

Будь-яке використання матеріалів можливе лише за наявності гіперпосилання.

Коронавирус сам по себе — не форс-мажор:

КОМУ И ПОЧЕМУ ПРИДЕТСЯ ПЛАТИТЬ



По материалам ain.ua

Карантин из-за коронавируса внесли в перечень форс-мажорных обстоятельств. Но это не значит, что уже сейчас всем можно забыть на свои обязательства по договорам и не платить, считает Петр Билык, руководитель отдела инноваций Juscutum.

Редакция AIN.UA приводит его развернутый комментарий о том, как изменения в законодательстве влияют на договорные обязательства.

Такая «коронапаника» началась в связи с искажением заявления Торгово-промышленной палаты Украины. И в связи с принятием вчера Верховной Радой проекта закона о противодействии коронавирусу №3219, который еще не вступил в силу.

В законопроекте предлагают отнести к перечню форс-мажорных обстоятельств карантин, установленный Кабинетом Министров Украины. Но сам по себе карантин в перечне форс-мажорных обстоя-

тельств по законодательству — это еще не форс-мажор.

Форс-мажор тесно связан с невозможностью выполнить конкретные обязательства по договору конкретной стороной именно из-за коронавируса, карантина или эпидемии. Для применения форс-мажора сторона обязана:

- во-первых, документально подтвердить, что такое обстоятельство наступило (именно для этого и было расширено понятие форс-мажора карантином, чтобы стороны могли сослаться на постановление КМУ от 11.03.2020 № 211, которым был введен карантин);
- во-вторых, аргументировать, что именно коронавирус или меры по борьбе с его распространением стали причиной невозможности выполнения условий договора (к примеру, ограничили передвижения, закрыли завод, закрыли мероприятие);
- в-третьих, предупредить об этом в письменном виде вторую сторону;



- в-четвертых, сторона должна получить сертификат Торгово-промышленной палаты о том, что карантин, коронавирус действительно в ее конкретном случае является форс-мажором. И предоставить копию такого сертификата второй стороне. При этом такой сертификат ТТП придется получать на каждый договор, по которому не можете выполнить обязательства. Так что пока сторона по договору, которая ссылается на форс-мажор, не предоставит сертификат Торгово-промышленной палаты — это не более чем слова.

От чего же спасает форс-мажор? Исключительно от штрафов и ответственности.

Сторона, на которую повлиял форс-мажор, не освобождается от обязательств по оплате, поставке, предоставлению услуг, она освобождается от ответственности за несвоевременное выполнение таких обязательств.

Теперь о том, что касается невозможности оплаты по договору в связи с коронавирусом. К случаям форс-мажора не относится отсутствие у должника необходимых денежных средств, рост курса, финансовый кризис (ч. 2 ст. 218 Хозяйственного кодекса, ст. 617 Гражданского кодекса, Регламент ТТП от 18.12.2014 № 44(5)). Данная позиция подтверждается и судебной практикой (Постановление Верховного Суда Украины от 10.06.2015 № 3-216гс15, Постановления Верховного Суда от 07.02.2018 № 910/304/16).

Какие варианты действий могут быть с таким неплательщиком? Можно потребовать возврат неоплаченных товаров, приостановить будущие поставки и свои обязательства по договору, придержать результат работ, закрыть доступ в арендованное помещение, обратиться в суд. Но начать стоит с переговоров и обсуждения интересов каждой стороны.

Так что, если ваш контрагент отказывается платить и ссылается на коронавирус и статью в интернете, что — это форс-мажор, то можете смело требовать от него выполнения своих обязательств.



ЯК ШУКАТИ РОБОТУ В УМОВАХ КАРАНТИНУ:



П'ЯТЬ ПОРАД ВІД ROBOТА.UA

По материалам thepoint.rabota.ua

Тетяна Ковальчук

Карантин у зв'язку з поширенням в Україні коронавірусу застав багатьох пошукачів зненацька. Цього тижня всі зіткнулися з новими реаліями на ринку праці: наявних працівників роботодавці перевели на дистанційну роботу або відправили у відпустки власним коштом, а пошук нових співробітників дещо загальмував. Тому всі, хто зараз знаходяться в пошуку роботи, бояться так нічого і не знайти. Проте ми зібрали декілька способів, що допоможуть вам пристосуватися до нових реалій та зробити свої пошуки успішними.

Виділяйтеся

Коли конкуренція на ринку праці висока, потрібно проявляти креативність та намагатися привернути увагу роботодавця до своєї кандидатури, тому у нагоді вам стане відеореєструме. До того ж воно дасть HR-менеджеру краще розуміння про пошукача як професіонала, а значить зекономить час для вас обох. Але пам'ятайте, що реєструме у відеоформаті потрібно готувати набагато ретельніше друкованої версії, тому вам знадобиться більше часу та сил. Якщо

ви зробите його нашвидкуруч, то зробите собі лише гірше. Тож перш ніж вирішите створити відеореєструме, добре подумайте. Найголовніші поради з його створення ви можете знайти у нашому матеріалі.

Також не варто забувати про супровідний лист. У ньому коротко викладіть свою мотивацію працювати саме у цій компанії у цей складний період. Запевніть роботодавця, що на вас не вплинула масова паніка та ви готові продуктивно працювати за будь-яких умов.

Зверніть увагу на проектну роботу

У зв'язку із жорсткими карантинними заходами, багато людей залишилися без роботи. Але є галузі, на які попит значно зріс. Тож, якщо ви ніяк не можете сидіти вдома, подумайте, що могли б робити, поки все не стане на свої місця. До прикладу, на період карантину значно більше шукають нянь для маленьких дітей. Якщо ви маєте педагогічну освіту або точно впевнені, що ця робота вам підійде, чому б не спробувати? Перегляньте всі наявні вакансії та оберіть, що до смаку саме вам.

Також придивіться до вакансій з можливістю працювати віддалено.



Проявляйте ініціативу

У сьогоднішніх реаліях HR-менеджери надто зайняті організацією роботи колективу дистанційно, налагодженню комунікації та допомогою з адаптацією. Тому їм часто не вистачає часу на перегляд резюме та відбір кандидатів для співбесід. Не соромтеся проявити ініціативу та самому зателефонувати HR-у. Спочатку обов'язково поцікавтеся, чи зручно йому розмовляти та чи потребує компанія зараз фахівців. Якщо отримаєте позитивну відповідь, запропонуйте рекрутеру переглянути резюме та продовжити розмову далі.

Спілкуватися у відеоформаті можна за допомогою популярних програм Skype, Viber, FaceTime (якщо і у вас, і у рекрутера смартфони на базі iOS), Facebook Messenger. Є й інші програми та сервіси, які дозволяють спілкуватися колективно, тож якщо з вами захочуть поспілкуватися декілька представників компанії (наприклад, рекрутер, керівник відділу, директор) – можете запропонувати їм Google Hangouts Meet, Zoom або Microsoft Teams. Детальна інструкція з використання цих сервісів та підготовки до відеозустрічі доступна у цьому матеріалі.

Співбесіда

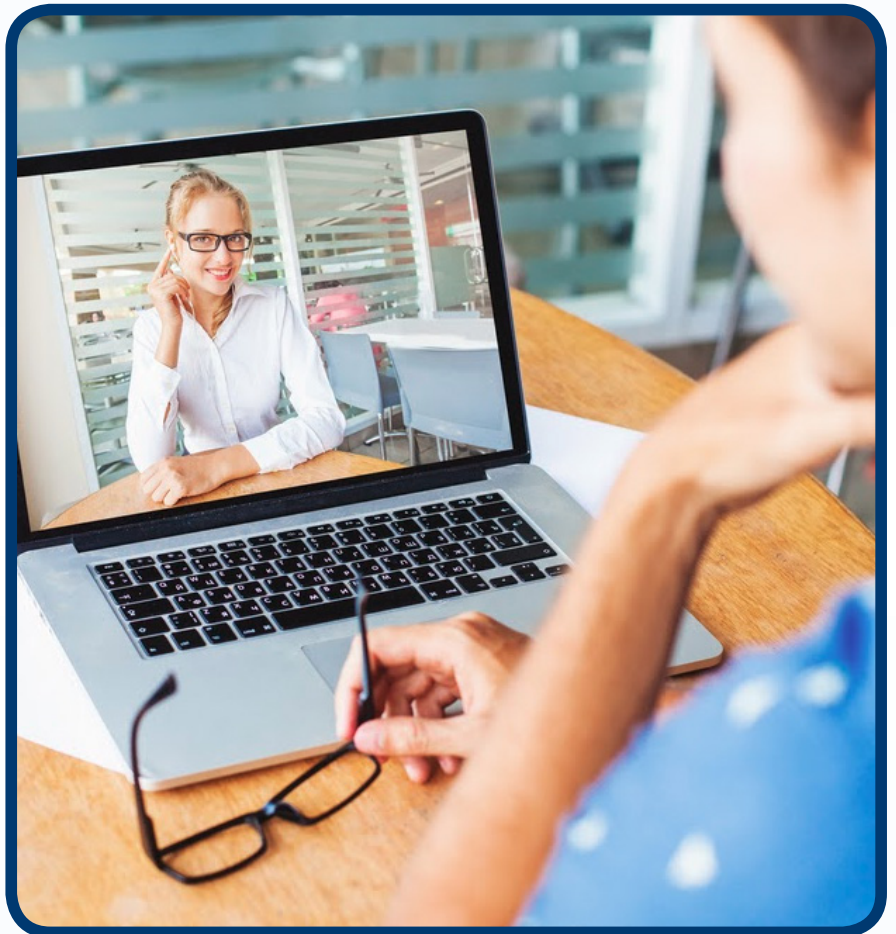
Якщо компанія працює у звичному режимі і вас запрошують на співбесіду в офіс, не поспішайте погоджуватися. Запропонуйте провести інтерв'ю в онлайн-режимі: поясніть, що дотримуетесь карантину та не хочете наражати на небезпеку ані себе, ані навколишніх людей. У сучасному світі розвинених технологій ніщо не заважатиме поспілкуватися з роботодавцем без особистого контакту. До того ж такі способи зараз активно підтримують у більшості компаній.

Пам'ятайте, що до онлайн-співбесіди також потрібно готуватися, ба навіть більше, аніж до звичайної. Адже тут вам необхідно потурбуватися про задній план: він має бути нейтральним, без килимів на стінах та брудного посуду в раковині. Також не забувайте про фоновий шум: не має бути чути ані музики, ані телепередач, ані ваших улюблених серіалів, ані дітей чи інших членів сім'ї. Створіть максимально ділову обстановку, домашній халат змініть на звичний для офісу одяг та не забувайте посміхатися в камеру свого монітору.

Важливі запитання

Не забудьте поставити роботодавцеві ряд важливих запитань з огляду на теперішню ситуацію. Обов'язково поцікавтеся, як зараз проходить діяльність компанії: чи перейшли працівники на віддалену роботу; якщо ні, то як компанія турбується про їх шлях до офісу (чи організовує трансфери або оплачує таксі) та які заходи безпеки ввела на робочому місці (вимірювання температури на вході, частота прибирання, наявність дезінфекторів для рук, медичних масок, вітамінів для співробітників тощо). Ці прості запитання дадуть вам зрозуміти, чи цінують у компанії працівників, незалежно від наявності карантину.

Головне на сьогоднішній момент – це збереження здоров'я, тому всім нам необхідно пристосовуватися до нових умов.



П'ять критеріїв, на які звертають увагу HR-менеджери



По материалам thepoint.rabota.ua

Тетяна Ковальчук

Ви відгукнулися на вакансію у компанії своєї мрії ідеальним резюме, але вам так і ніхто не зателефонував, або ж, здавалося, успішна співбесіда закінчилася мовчанням зі сторони роботодавця. Не знаєте, чому з вами це постійно відбувається? Можливо, ви забули приділити увагу дуже важливим речам, на які звертають увагу HR-фахівці перед будь-якими пропозиціями. Наведемо основні аспекти, яким варто приділити увагу, аби закохати у себе рекрутера з першого погляду.

Супровідний лист

Існує багато компаній, які навіть і не розглядають резюме без супровідного листа. Роботодавець вважає, що ви не дуже прагнете працювати у компанії, якщо просто відгукнулися на вакансію стандартним резюме. До того ж складається враження, що так ви зробили у сотні організацій і навіть не пам'ятаєте точно всіх. Але не варто писати

просто: «Добрий день! Зацікавила ваша вакансія. Резюме у вкладенні». Необхідно більш ретельно подумати над супровідним листом. Він має містити вашу зацікавленість у роботі саме в цій компанії, коротку розповідь про себе як ідеального кандидата на вакансію, можливі також уточнювальні питання тощо.

Вигляд та стандарти

Якщо супровідний лист зачепив рекрутера – він переходить до вашого резюме. Ми не будемо детально розбирати його структуру, а звернемо вашу увагу на зовнішній вигляд резюме. Так, HR-фахівці можуть відштовхнути різноманітні шрифти або навпаки полотно без жодних виділень; якщо ви приносите резюме на співбесіду або, раптом, надсилаєте його «Укрпоштою», то потурбуйтеся, щоб аркуш не був жовтим або з плямами. Роботодавцям також набридли стандартні резюме з «пунктуальністю», «відповідальністю» та «знанням Word». Рекрутери радять більш креативно підійти до його створення: забути про стандартні правила, стилізувати інформацію під себе або взагалі записати відео.





Соціальні мережі

Мабуть, найцікавіше з цих пунктів для HR-фахівця – ваші соціальні мережі. Адже сьогодні Facebook та Instagram віддзеркалюють ваше життя. Дослідивши сторінку у соцмережах, рекрутер зрозуміє, які цінності ви поділяєте, як впишетесь у колектив компанії та чи підходите ви один одному.

Деякі роботодавці звертають увагу на кількість підписників і можуть не запросити на співбесіду кандидата, у якого менш як 500 друзів у Facebook, адже вважають його занадто нудним і некомунікабельним. Безумовно цікавлять рекрутерів фотографії, які ви публікуєте на загальний огляд: якщо у вас занадто багато знімків з вечірок – значить ви легковажна людина, яка буде несерйозно ставитися до роботи; якщо ви занадто часто постите свою дитину – значить ви зациклені лише на малюку та будете кидати роботу під час найменшого нежитю. Вивчають роботодавці і вашу стрічку, тому краще не робити репостів рецептів чи «ванільних» статусів. Будьте серйозними у своїх соцмережах, але обов'язково залишайтеся собою.

Рекомендації

Не менш важливими під час вибору кандидата є рекомендації з минулих місць роботи чи стажування, якщо у вас ще немає досвіду. Тому завчасно потурбуйтеся над тим, хто зможе скласти про вас хвалебну оду у письмовій формі. Часто роботодавці не вимагають рекомендаційного листа, а самі дізнаються інформацію про вас. Рекрутери використовують ті ж самі соцмережі, щоб виявити спільних знайомих, у яких під час неформальної розмови розпитають про вас як про фахівця.

Поведінка на співбесіді

Для початку нагадаємо про пунктуальність – якщо ви спізнилися на співбесіду, то потім важко буде перекрити цю помилку. Під час інтерв'ю рекрутера найбільше цікавить ваша розповідь про себе. Саме вона дає зрозуміти, який ви та чи підходите компанії. Окрім сказаного вами фахівець зверне увагу і на вашу поведінку. Якщо ви будете надто нервуватися, приймати закриті пози або часто відводити погляд, то навряд чи отримаєте позитивну відповідь, хоч і ніби народженні для цієї посади.

17 онлайн-сервисов для удаленной работы

WORK FROM HOME

Slack brings the team together, wherever you are

With all of your communication and tools in one place, remote teams will stay productive no matter where you're working from.

LEARN MORE CONTACT US

Let's review at 1pm EST

#team-sales

Working from home!

Hopping on the video call

Break out of the inbox

Working in channels gives everyone on your team a shared view of progress and purpose.

Slack uses cookies to allow us to better understand how the site is used. By continuing to use this site, you consent to this policy. [Click to learn more.](#)

По материалам ain.ua

Из-за карантина, который действует в Украине с 11 марта 2020 года, многие компании перевели своих сотрудников на удаленку или планируют это сделать. Редакция AIN.UA собрала популярные онлайн-сервисы для работы с документами, обмена файлами, управления задачами и рабочего общения.

Мессенджеры

Slack.

https://slack.com/intl/en-ua/?eu_nc=1

Здесь есть бесплатная версия и платная подписка. Здесь можно общаться в отдельных каналах по тематикам или командам, а также с отдельными пользователями, писать комментарии к сообщениям. Есть голосовая связь и интеграция с документами Google, Dropbox, Trello и т.д. В бесплатной версии можно звонить только отдельным пользователям, в платных — от 15 человек и больше.

Discord.

<https://discordapp.com/>

Это — бесплатный голосовой и видеочат, работает в браузере и как отдельное приложение. Изначально рассчитан на геймеров, но почему бы не использовать его для удаленной работы?

Microsoft Teams.

<https://teams.microsoft.com/downloads>

Здесь есть возможность чата, видеозвонков, интеграции с другими приложениями, хранения и совместной работы над файлами.

Из-за коронавируса Microsoft отдает бесплатно премиум-версию сервиса на полгода.

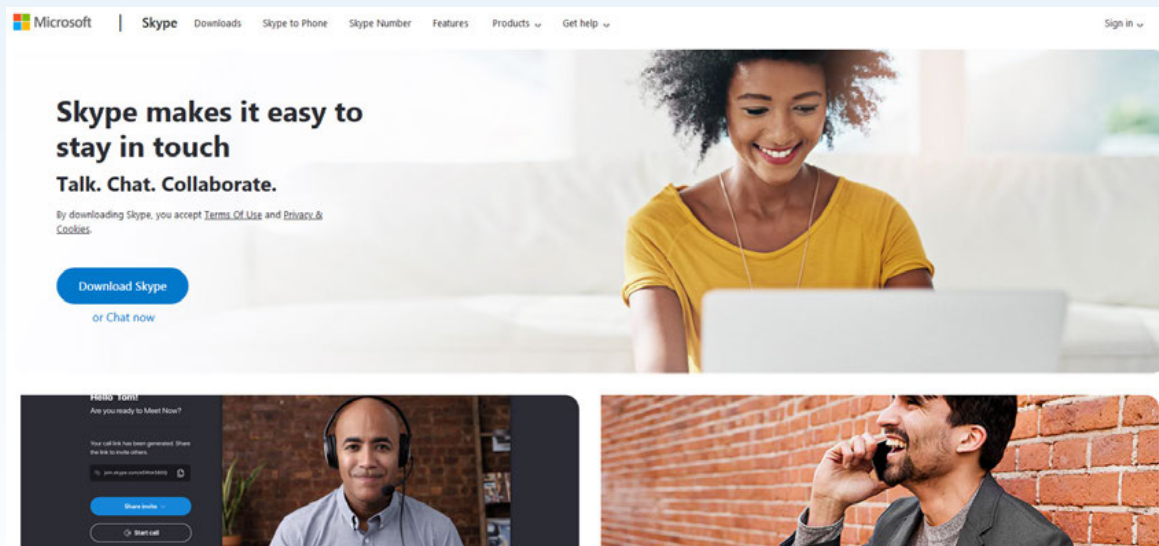
Сервисы для видеоконференций

Zoom.

<https://zoom.us/>

Это — популярный сервис для видеосвязи, есть бесплатная (с ограничением по времени проведения) и платная версии.





Skype.

<https://www.skype.com/en/>

Это — VoIP-сервис, принадлежащий Microsoft, его можно использовать для видеоконференций (бесплатно — для конференций до 50 человек) и текстовой переписки. Он работает как отдельное десктоп- и мобильное приложение, также есть в веб-версии.

Google Meet.

<https://meet.google.com/meet>

Из-за коронавируса компания сделала премиум-опции приложения бесплатными для пользователей G Suite до 1 июля: можно проводить видеоконференции с 250 участниками, стримить для 100 000 человек. Встречи можно записывать на Google Drive.

Teamspeak.

<https://www.teamspeak.com/en/>

Это еще один VoIP-сервис, изначально рассчитанный на геймеров. Здесь можно проводить голосовые совещания и общаться текстом.

Сервисы для работы с текстом и таблицами

Google Docs

<https://www.google.com/docs/about/>

и версия для бизнеса **G Suite**.

<https://gsuite.google.com/>

Это — бесплатный текстовый редактор, доступный всем пользователям Google, а также бизнесам. Здесь можно совместно читать, комментировать и редактировать текстовые файлы, таблицы, презентации. Файлы хранятся в облаке, на Google Drive, бесплатно пользователям выделяется 17 ГБ места, но место в облаке можно докупать.

Microsoft Office 365.

<https://www.office.com/>

Это — инструмент для работы с почтой Outlook, файловым хранилищем OneDrive, а также с офисными приложениями Microsoft вроде Word, Excel, PowerPoint, OneNote, SharePoint, Microsoft Teams в онлайн. Это — платный сервис, для домашних пользователей он стоит от 189 грн в месяц, для бизнеса от \$5 за одного пользователя в месяц.

Таск-менеджеры

Jira.

<https://www.atlassian.com/software/jira>

Это — платный сервис командной работы, цены на подписку начинаются с \$10 в месяц. Подробнее о нем мы писали ранее.

Trello.

<https://trello.com/user66101539/boards>

Это — бесплатный сервис для командной работы. Здесь можно назначать задания определенным пользователям, обсуждать их и следить за выполнением дедлайнов.

Basecamp.

<https://basecamp.com/>

Здесь есть групповые чаты, to do-списки, темы для обсуждений и задачи. Есть бесплатная версия, ограниченная тремя проектами, 20 пользователями и 1 ГБ места. Платная подписка стоит \$99 в месяц, независимо от количества пользователей.

Notion.

<https://basecamp.com/>

Здесь есть мини-CRM, to do-списки для пользователей и мониторинг задач. Есть бесплатная и платная версии, цены начинаются с \$4 в месяц.

Monday.com.

<https://monday.com/lang/ru/>

Это — сервис для планирования и отслеживания прогресса проектов, с учетом затраченного времени.

Тайм-трекеры

Yaware.

<https://timetracker.yaware.com.ua/>

Это — сервис украинской компании, с его помощью можно контролировать рабочее время сотрудников, вести учет времени совещаний и перерывов, оценивать эффективность работы сотрудников.

Toggl.

<https://toggl.com/>

Этот сервис позволяет отслеживать время, потраченное на выполнение задачи, планировать их в календаре и т.д.

Harvest.

<https://www.getharvest.com/>

Это — платный сервис мониторинга времени на выполнение задачи, он интегрируется с Basecamp, Trello, GitHub.



КАК ПРИНИМАТЬ ВЕРНЫЕ РЕШЕНИЯ ВО ВРЕМЯ КРИЗИСА



По материалам Harvard Business Review

Арт Маркман

Информация о распространении COVID-19 быстро меняется, и в этих условиях люди пытаются принимать самые разные решения — от «Ехать ли в отпуск?» до «Как защитить себя и близких?». Решения сейчас даются тяжело, и для этого есть серьезные психологические причины.

Во-первых, над нами нависла угроза. Эта болезнь не шутит. По всему миру люди умирают от нее. Инфекция распространяется так быстро, что новости о ней каждый день разные. Наш мозг устроен так, что мы обращаем особое внимание на угрозы, поэтому эпидемия не выходит у нас из головы в отличие от более отдаленных опасностей вроде изменения климата.

Во-вторых, ситуация с распространением вируса очень неопределенна. Сколько уже зараженных? Быстро ли инфекция распространяется по сообществам? Сколько людей заболеет в итоге? Когда доходит до прогнозов, мы хорошо понимаем линейные тренды. Тренды, обусловленные ускоряющимся ростом, как по экспоненте, мы понимаем плохо. Вначале вирус поражает немногих, но количество заболевших может быстро расти. Неопределенность, с которой мы столкнулись, заставляет нас уделять коронавирусу всё больше внимания.

В-третьих, люди могут влиять на распространение вируса очень незначительно. Мы можем взять за правило мыть руки и не трогать свое лицо, можем самоизолироваться на время эпидемии, но многие аспекты ситуации нам неподвластны. Никому не нравится оказываться в ситуациях, неподконтрольных человеку. Это создает дополнительную тревожность, а также вызывает желание что-то сделать, чтобы восстановить контроль над происходящим.

И наконец, в-четвертых, все попытки сдержать распространение вируса главным образом относятся к предупреждению его передачи от человека к человеку. То есть если эти меры будут успешно приняты, какое-то количество людей не заболеет. К сожалению, мы не можем создать контрольную группу, в которой эти меры не принимались бы. В результате трудно понять, какие действия и программы способствуют прекращению эпидемии.

Все четыре перечисленных фактора влияют на наше поведение и принимаемые нами решения. Угроза, неопределенность и тревога подталкивают нас к недальновидным решениям.

Например, неопределенность вызывает у нас жажду новой информации о вирусе и его распространении, и многие подолгу ее выискивают. Информированность — это хорошо, но мы знаем, что негативные новости вызывают стресс и смятение.

Точно так же невозможность повлиять на ситуацию



побуждает людей стремиться к действиям, которые дают ощущение контроля над происходящим. Сначала это приняло форму скупки антисептиков для рук. Эти действия имели смысл, так как купленное можно использовать для обеззараживания кожи и поверхностей. Но когда запасы этих товаров иссякли, у людей осталась потребность контролировать хоть что-то, поэтому с полок исчезли туалетная бумага, бумажные полотенца и бутилированная вода. В скупке этих товаров меньше смысла — и эксперты точно не советовали запасаться ими. Но все же эти закупки на время смягчили тревогу некоторых людей, вызвав у них ощущение, что они что-то сделали.

Некоторые из нас в условиях тревоги принимают поспешные решения и относительно финансов. За первые недели марта ключевые биржевые индексы упали примерно на 20%, и многих тянет продать свои акции (очевидно, немало людей так и сделало). Но это верный путь к нереализованным убыткам, которые могут отразиться на будущем (если учесть предшествующее поведение фондовых рынков). Люди хотят действовать быстро, даже если бездействие более целесообразно.

Итак, что мы можем сделать, чтобы принимать правильные решения вопреки этим психологическим факторам? Лучший способ противиться внутреннему голосу, призывающему к немедленным действиям, — замедлиться. Паника вызывает у людей желание что-то делать прямо сейчас, чтобы избежать угрозы, но большинство мер, которые вы можете принять, нецелесообразны в период пандемии.

Замедлившись, вы можете вдумчиво анализировать данные, то есть делать выводы под влиянием того, что Кит Станович и Ричард Уэст назвали «Системой 2» в своем двухсистемном подходе к мышлению (похожая классификация мышления также предлагается нобелевским лауреатом Даниэлем Канеманом — прим. ред.). У нас уже полно информации о вирусе и о том, как на него реагировать. Выделите время на то, чтобы ознакомиться с ней и обдумать ее, прежде чем принимать важные личные и коммерческие

решения. В ближайшие несколько недель или месяцев нам многое придется сделать, но все решения следует принимать, тщательно взвесив и трезво осмыслив полученные данные и обсудив их с экспертами. Ваши действия не должны быть реакцией на заголовок или твит.

Это справедливо и для ситуаций, которые требуют бездействия, когда лучше не суетиться и ждать новой информации. Станович и Уэст назвали Системой 1 механизм быстрого принятия решений на основании интуиции, реагирующий на ваше нынешнее состояние, побуждающее к действиям. Для этих быстрых решений характерна неоправданная тенденция в пользу действия, поэтому нам нужно замедлиться, чтобы наши быстрые реакции были по-настоящему оправданными.

Из всего вышесказанного следует, что во времена (относительно) медленно развивающихся смертельно опасных кризисов, таких как пандемия, лучше уделять больше времени взвешиванию своих решений, а не руководствоваться чутьем. Быстрые действия, продиктованные интуицией, могут ненадолго унять вашу тревогу, но они, как правило, создают больше проблем, чем решают.

Об авторе

Арт Маркман (Art Markman) — профессор психологии и маркетинга в Техасском университете (г. Остин), директор-основатель программы «Human Dimensions of Organizations». Автор более 150 научных работ о мышлении, принятии решений и мотивации. Последняя книга — «Bring Your Brain to Work: Using Cognitive Science to Get a Job, Do it Well, and Advance Your Career» (HBR Press).



ЧТО ДОЛЖНЫ ОБСУДИТЬ РАБОТАЮЩИЕ СУПРУГИ



По материалам Harvard Business Review

Дженнифер Петрильери

В наш первый день святого Валентина во Франции нам было что отметить: мы с будущим мужем, Джанпьеро, только что получили степени PhD, работу и собирались пожениться! Но настроение у нас было не слишком радостное. Мы были единственными посетителями в маленьком китайском ресторанчике на углу у парковки возле станции.

Здесь бывало довольно оживленно во время ланча, но это было явно не место для романтического ужина 14 февраля. Мы бы и не пошли сюда, если бы кто-нибудь из нас зарезервировал столик в другом ресторане. Но я была занята на работе и подумала, что он позаботится об этом. Он подумал то же самое. Должно быть, официантка почувствовала напряжение между нами, ставя тарелку спринг-роллов на клеенку.

Этот ужин разительно отличался от другого памятного ужина примерно год назад. Мы встречались всего несколько недель, и Джанпьеро привел меня в одну из своих любимых пиццерий в Милане. Зал был полон. Не задумываясь о тонкостях флирта на публике в Италии, между пиццей и десертом я уселась к нему на колени.

«Что ты делаешь?» — спросил он с притворной тревогой. «То, чему научилась в саванне!» — улыбнулась я.

Я только что рассказала ему о месяцах, проведенных в качестве исследователя в заповеднике в Уганде. Он спросил, что я изучала. «Половой отбор», — с удовольствием объяснила я. «И чему ты научилась?» — мне всегда нравилось, когда он слушает мои рассказы о работе и задает вопросы. «Что девчонки выбирают, подходя поближе, — ответила я. — В этом их сила».

И вот год спустя мы молча ковыряли холодные роллы в свете неоновых ламп. Нас беспокоило не место и не еда. Дело было в том, как ощущение новых возможностей, которое приходит с новой любовью, сменилось повседневной борьбой за власть, в результате которой мы оба ждали, что другой позаботится о планах на ужин, предпочитая сосредоточиться на собственной работе. Мы с самого начала знали, что любовь не должна мешать нашим карьерным амбициям, и хотели, чтобы так и было: мы любили друг друга и работу друг друга. Но в реальности все оказалось не так, как мы себе представляли.

С тех пор я занялась изучением личной и профессиональной идентичности людей на работе и недавно завершила пятилетнее исследование пар, где оба партнера работают, на различных этапах карьеры и жизни. (Результаты этого исследования я описала в книге «Couples That Work».) Мне хотелось выяснить, почему некоторые пары благополучны, другие — терпят неудачу, и еще больше — живут как придется. Я обнаружила, что в жизни всех пар, где карьеру

строят оба партнера, бывают моменты, напоминающие те два ужина: моменты, когда мы чувствуем себя значимыми и сильными, и моменты, когда в результате борьбы за власть кому-то одному или обоим кажется, что его не учитывают и не замечают. Как выяснилось, даже в счастливых парах случаются такие неприятные времена. Но они стараются вернуться к состоянию воодушевления.

Я вложила в название «Couples That Work» двойной смысл:

пары, в которых оба партнера работают, да, пожалуй, все пары, живут счастливо, только когда работают над тем, чтобы признавать, поддерживать и уравнивать влияние и возможности обоих партнеров. Выяснилось, что люди в таких парах чувствуют, что могут многого добиться, когда их партнер видит и поддерживает все их рабочие и жизненные амбиции, а не только общие.

Это означает, что необходимо интересоваться профессиональными и другими целями вашего партнера. Радоваться его мечтам. Чувствовать его трудности. Придумывать, как помочь. Так вы придаете ему силы. И, требуя такого же внимания в ответ, вы тоже становитесь сильнее. Когда я писала книгу, я не сразу поняла, что мне надо, чтобы Джанпьеро спрашивал меня о ней и подбадривал меня, но я не хотела, чтобы он читал первые черновики. Чтобы чувствовать себя увереннее, мне нужно было, чтобы он поддерживал меня, не комментируя содержание написанного. Не поделись я этой мыслью в разговоре с ним, мне бы, наверное, этого очень не хватало, а он чувствовал бы, что с ним не делятся и не советуются. Именно это, как выяснилось, и происходит в парах, которые не прикладывают усилия, чтобы помочь друг другу понять, чего они хотят, и делать это, дома или на работе. В результате в отношениях появляется напряженность.

Мы часто говорим о мечтах и желаниях в начале отношений, и именно поэтому нам кажется, что новая любовь дает нам новые возможности. Начало отношений во многих парах похоже на наш итальянский ужин. Мы видим своего партнера и даем понять это. Мы хотим, чтобы он реализовал свои амбиции. Мы выбираем их за то, какие они есть, но также, неизбежно, за то, какими они могут стать и какими можем стать мы вместе с ними. Однако со временем отношения становятся более зрелыми, и мы перестаем уделять им внимание, и само слово «сила» становится бранным. Когда возникают накладки, пары часто скатываются в динамику, больше похожую на наш китайский ужин. Вместо готовности договариваться появляются привычки, асимметрия сменяет взаимность. Мы чувствуем, что теперь учитывается только одна сторона или поддерживаются амбиции только одного человека. Даже если не всё и не всегда решает кто-то один, нет ощущения влияния и обоюдных возможностей. При длительном напряжении любовь теряет безусловную значимость, угасает, и пары скатываются в обиды и сожаления. Отношения начинают рушиться.

Партнерам нужно бдительно следить за нарушениями равновесия. Если не уделять этому внимания, скорее всего, симметрии не будет. Дисбаланс сам по себе не является приговором. Я изучала пары, которые были счаст-



ливы, даже когда один партнер обладал большим влиянием и возможностями, чем другой. Но эти пары не отдалялись друг от друга и не испытывали чувства вины и обид, потому что обдуманно и открыто выбрали такой образ жизни. Например, я изучала множество пар, которые по очереди «совершали карьерные рывки». В этих парах в каждый момент времени один из партнеров сильнее вкладывался в работу, а другой отступал на второй план и поддер-

живал его, беря на себя больше обязанностей по дому. В наиболее успешных примерах партнеры по очереди совершали рывки в карьере и брали на себя поддерживающую роль. Их карьеры развивались асимметрично, однако равновесие сохранялось, так как асимметрия была сознательной.

Чаще всего асимметрия возможностей и влияния в парах не является результатом обдуманного выбора. Совсем нет. Она является результатом социального давления, которое быстро разъедает зачатки равенства. Особенно это касается гетеросексуальных пар. Поскольку в обществе и корпоративной политике возможности и влияние между мужчинами и женщинами не распределяются в равной мере, усилия по поддержанию равенства должны быть сознательными. Это истинно революционный жест, это трудная и вдохновляющая задача.

Пары устраивают особый ужин на день святого Валентина, в годовщину свадьбы или по другому поводу. (Надеюсь, один из вас резервирует столик, если вы ужинаете не дома.) Распределение сил может оказаться последней темой, которая придет вам в голову на романтическом свидании. Но так не должно быть. Особенно если вы используете приглушенный свет, любимое блюдо своего партнера или дегустационное меню, чтобы скрыть некомфортную асимметрию сил в своих отношениях. Все эти вещи хороши, но их недостаточно, чтобы оба супруга были счастливы.

Об авторе

Дженнифер Петрильери (Jennifer Petriglieri) — доцент в области организационного поведения в INSEAD, автор книги «Couples That Work: How Dual-Career Couples Can Thrive in Love and Work» (Harvard Business Review Press, 2019). В INSEAD Дженнифер руководит программой-акселератором по менеджменту, а также программой для женщин-лидеров и программой гендерного разнообразия.

Сім простих способів ВІВЧИТИ ІНОЗЕМНУ МОВУ



По матеріалам thepoint.rabota.ua

Тетяна Ковальчук

Ви записали собі у плани на рік вивчення іноземної мови, але все ніяк не можете знайти часу, щоб обрати курси та почати їх відвідувати? Тоді саме для вас ми зібрали сім найбільш результативних способів вивчити іноземну мову у будь-який зручний час на роботі чи вдома. Ці способи не потребують зайвих витрати чи тривалої підготовки, для їх реалізації необхідне лише ваше бажання.

Читайте книги у мові оригіналу

Художня книга іноземною мовою допомагає розширити словниковий запас та якнайкраще перейнятися духом епохи чи задумом автора. Якщо ви новачок у вивченні мови, то не варто відразу братися за важкі твори. Починати читати англійською радять з книжок про «Гаррі Поттера» Джоан Роулінг. У цій книзі поєдналася проста мова та цікавий сюжет. Прочитання книг іноземною мовою допоможе вам закріпити те, що ви вже знаєте, навчитися правильно будувати речення та дізнатися унікальні розмовні конструкції.

Ведіть листування та спілкуйтеся з однодумцями іноземною

Можливо, хтось з ваших колег чи друзів також давно

хоче вивчити іноземну мову або, раптом, йому пощастило більше і він вже її вчить, але хоче частіше тренувати. Можете влаштувати тематичні вечори та намагатися за спільним походом у кафе чи прогулянкою розмовляти лише іноземною. Також можна використовувати для покращення своїх знань онлайн спілкування. Комунікативний метод у вивченні іноземної мови ефективніший за книги та найґрунтовніші лекції. Тому такі прості способи допоможуть вам вдосконалити розмовну мову та побудову речень для письма, а також навчать швидше користуватися англійською розкладкою клавіатури.

Оточіть себе іноземною мовою

Змініть у налаштуваннях мову свого робочого комп'ютера, гаджетів та профілів у соцмережах на іноземну, яку хочете вивчити. Намагайтеся також шукати в інтернеті необхідну вам інформацію англійською мовою. Спочатку вам буде незвично та, навіть, дещо важкувато. Але з часом ви вивчите необхідну лексику, зануритеся у потрібне мовне середовище та почнете сприймати іноземні слова та фрази без зайвого зазирання у словник.

Використовуйте стікери

Цей метод ідеально підходить для запам'ятовування іменників. Пишіть назви побутових предметів на стікери та



Енергия твоего успеха

nrg-ua.com

Выпуск № 3 (63)
(от 25.03.2020)

18

клейте на їх відповідники. Кожного дня змінюйте підписані речі, щоб очі звертали увагу на стікери, та запам'ятовуйте нові слова. Метод ідеально підходить для початкового освоєння іноземної мови, коли ви ще не знаєте, що двері англійською «door» або стіл німецькою «tisch». Наклеювання стікерів з іноземними словами на предмети допоможе вам вивчити за тиждень до 50 слів. Але у цього методу є суттєвий мінус – він не допоможе здобути навичок граматики та не надто розширить ваш словниковий запас.

Слухайте іноземну мову в русі

Поліглоти стверджують, що краще слухати аудіокниги, уроки іноземної мови чи повторяти слова, коли ви знаходитесь в русі на свіжому повітрі. Тому ранкова пробіжка або дорога до роботи – ідеальний час, щоб вивчити нові фрази іноземною мовою. За словами поліглота Олександра Аргуельєса, заняття в аудиторії змушують людей сутулитися та не дають потрібної концентрації на матеріалі. Він стверджує, що тим студентам, що вчили іноземну мову в русі, цей процес давався набагато легше, ніж тим, хто навчався в класі.

Дивіться фільми у мові оригіналу

Перегляд фільмів та серіалів іноземною допомагає вам краще сприймати та розуміти мову на слух. Ви можете розпочати зі стрічок із субтитрами, щоб не упустити важливих деталей.

Обирайте фільми за рівнем своїх знань та вдосконалюйте їх. Якщо ви вивчаєте англійську мову, то вам може стати в пригоді наша підбірка з десяти найкращих фільмів та серіалів для її вдосконалення.

Ведіть щоденник

Найкраще вивчити нові слова та принципи побудови речень іноземною мовою – вести щоденник. Описуючи свої побутові проблеми, щоденні справи та переживання, ви закріпите власні знання та зробите використання іноземної мови для себе звичною справою.

Важливо пам'ятати, що будь-який задум має успіх лише тоді, коли над ним регулярно працюють. Тому, якщо ви будете дивитись раз у місяць фільм іноземною чи тиждень вести щоденник, навряд чи кінцевий результат вас потішить.





Энергия
твоего успеха

Выпуск №
3
(63)
(от 25.03.2020)

УВАЖАЕМЫЕ ЧИТАТЕЛИ!

Свои пожелания и предложения
присылайте на e-mail:

i.vorotnikova@nrg-ua.com

Контактные телефоны:

+38 050 327 98 88

+38 044 594 30 98

nrg-ua.com