



Энергия
твоего успеха

Дайджест NRG Review

В этом выпуске:

Колонка редактора.
О чем предлагает поговорить
Инна Воротникова

2 стр.

30 правил удаленной работы
для команд, лидеров
и дебютантов

9 стр.

«Удаленное управление
только добавит
новые сложности
лидерам»

3 стр.

Уроки в TIKTOK, Yuotube
та Instagram: 7 вчителів,
на яких варто підписатися
в соцмережах

13 стр.

Ви більше не CEO
Що робити після звільнення

7 стр.

Топ-7 додатків для контролю
особистих фінансів

17 стр.



Добрый день!

**С Вами я, Инна Воротникова,
и мой июльский дайджест новостей.**

Последние несколько месяцев изменили нашу жизнь со скоростью нескольких десятков лет. Мы стали больше проводить время в семьях, узнавая новое и новое о друг друге, о привычках наших детей. И в моих приоритетах я точно повысила время, которое хочу проводить со своей семьей. И вот тут дилемма – сейчас полностью сбилось разделение на рабочее время и нерабочее? У меня пока нет ответа на этот вопрос, как найти такой баланс, а как Вы решаете этот вопрос?



А пока предлагаю поговорить:

- Удаленное управление – это вызов для руководителей, в первую очередь. Какие сложности впереди и что делать-то? Спойлер: диджитализироваться! Текущая ситуация оказывает существенное давление на качество интерфейсов и уровень цифровизации процессов: например, карантин стал отличным тестом удобства сервисов самообслуживания для сотрудников или процесса найма/увольнения. Тем, кто уже инвестировал в это время и средства, конечно, сейчас живется намного легче.
- Так бывает, что в кризис увольняют не только сотрудников, но и CEO. Что же делать? Несколько советов для CEO компаний, что делать после увольнения.
- Вирус с короной заставил многих перейти на удаленный режим работы. Собрали для вас советы разных специалистов, как эффективно работать дома.
- И о наблевшем :) TikTok уверенно завоевывает популярность среди подростков, поэтому и учителя активно ведут свои аккаунты, чтобы найти общий язык. Подборка учителей, на которых стоит подписаться.
- Полезное. Мобильные предложения, которые покажут наибольшие статьи расходов и подскажут, как сэкономить.

Остался всего один месяц нашего странного лета, успеете поймать лучи солнца и запастись оптимизмом до нового лета.

Хорошего августа!

Инна



«Удаленное управление только добавит новые сложности лидерам»



Ольга
Филатова

По материалам KPMG

Ситуация с карантином заставила бизнес существенно перестроиться с точки зрения организации работы персонала. Станет ли она катализатором изменения роли HR, как будет выглядеть жизненный цикл сотрудника в компании посткоронавирусного мира, какую роль технологии будут играть в процессах управления персоналом и возможен ли work-life balance, когда работа уже пришла к вам в дом, — обо всем этом KPMG Mustread рассказала Ольга Филатова, экс-вице-президент по персоналу и образовательным проектам Mail.Ru Group, а ныне владелица и CEO компании People Innovations.

— Ольга, вы много лет занимаетесь управлением и развитием персонала. На ваш взгляд, влияние карантина на эту сферу будет долгосрочным или скоро все закончится, и мы вернемся к прежнему рабочему ритму? Какие тренды вы видите?

— Сейчас наблюдается много взаимоисключающих трендов, и трудно сказать, где установится новое равновесие. Что точно можно сказать — работы не из офиса, конечно, станет больше. Я лично все еще верю в то, что, если надо сделать что-то быстро и качественно, тем более что-то новое, — лучше сидеть вместе. Но это точно не обязательно делать всегда, и, скорее, работа в офисе станет очень доро-

гим ресурсом — для кого-то даже привилегией, — который будут тщательно планировать и аргументировать.

Давайте попробуем мысленно перешагнуть период реагирования и представим то время, когда все уже привыкнет к новым обстоятельствам. Когда люди купят удобные лампы и стулья, сменят жилье, разведутся и опять женятся, разведутся с родителями, научатся вести нормальный режим дня, а также перестанут бояться, снизят уровень стресса и т.д. Когда компании адаптируются и помогут сотрудникам эффективно и приятно работать удаленно: поставят модем, наладят системы, выработают правила коммуникаций и т.д. Рано или поздно мы все примем эту новую реальность и перестанем ждать возврата к прежнему ритму. В этом суть копингового механизма (прим. ред. копинг — от англ. to cope with — то, что делает человек, чтобы справиться со стрессом).

Работа в офисе станет очень дорогим ресурсом — для кого-то даже привилегией, — который будут тщательно планировать и аргументировать.

Большее доверие и подготовленность к безопасной и эффективной работе удаленно может усилить тренд на вывод сотрудников на аутсорс: как в высокопрофессиональном секторе, так и в массовом. Подросшее пользование интернет-услугами и интерфейсами повысит качество



и нативность коммуникаций с клиентом при помощи искусственного интеллекта, рекомендательных сервисов, что в свою очередь высвободит массовый персонал и создаст рабочие места для специалистов в цифровых каналах, анализе больших данных и маркетинге. Возникнут, наконец, новые качественные сервисы и ресурсы по сборке/разборке и работе с удаленными командами. Как росло, так и будет расти количество вакансий курьеров и специалистов колл-центров. Но и работы для психоаналитиков, коучей, персональных PR-менеджеров только прибавится, пусть и по видео.

– Как, исходя из этого, должны поменяться подходы к управлению персоналом в компаниях?

– Думаю, изменится почти каждый процесс управления персоналом и организацией. Текущая ситуация оказывает существенное давление на качество интерфейсов и уровень цифровизации процессов: например, карантин стал отличным тестом удобства сервисов самообслуживания для сотрудников или процесса найма/увольнения. Тем, кто уже инвестировал в это время и средства, конечно, сейчас живется намного легче. Остальным, если только они не будут совсем загибаться, придется серьезно вкладываться в развитие этой инфраструктуры. Но при всем этом человеческого компонента не избежать. Его будут просто тщательнее планировать, больше ценить.

Думаю, возрастет спрос на психологический подбор сотрудников в команды. Такие сервисы уже есть на нашем рынке: они подбирают команды на основе анализа ценностей и установок сотрудников. Возрастет пользование удобными и эффективными сервисами опросов, обратной связи друг другу, команде/проекту и компании, различными рекомендательными системами. Сервисы будут подсказывать, с кем ты давно не общался, а надо бы; что ты много работаешь без перерыва; что твоей команде не хватает ясности целей или что у кого-то риск выгорания, ухода. Ведь все это на много сложнее наблюдать, улучшать, предотвращать на расстоянии.

Возрастет спрос на психологический подбор сотрудников в команды. Такие сервисы уже есть на рынке.

– Если пройти по ключевым этапам жизненного цикла сотрудника в компании, как они видоизменяются, на ваш взгляд?

– Давайте начнем с подбора. Тут многие уже делали анализ публичного цифрового следа кандидата, проводили интервью по телефону или по видеосвязи, дистанционные тесты и даже организовывали групповой центр оценки через веб-платформы. При этом большое количество руководителей все же предпочитают хотя бы один раз увидеть кандидата лично перед наймом. Это привычка, но не только. Многие невербальные сигналы действительно подсознательно или сознательно помогают нам принимать более правильное решение про психологическую совместимость, например, что очень важно. Думаю, что и командировки останутся по этим причинам.

Что касается увольнений, уже сейчас некоторые компании делали это по видео, держа в руках копии документов, которые подписывались при встрече. Но сложные массовые кейсы, конечно, будут решаться очно. Пока, мягко говоря, не у всех есть электронно-цифровые подписи, и не на все документы можно ее ставить, даже если она есть, так что вместе с рабочим ноутбуком курьеры будут по-прежнему возить документы от сотрудника и обратно к нему.

Большое количество руководителей все же предпочитает хотя бы один раз увидеть кандидата лично перед наймом.

Прием и первые встречи по адаптации в некоторых случаях будут делать для всех в один день — например, раз в месяц ключевые сотрудники отделов будут собираться на несколько дней в офисе, чтобы полноценно познакомиться и пообщаться с новичками. Так уже делают некоторые компании сегодня. Конференции, очные дискуссии, неформальное общение должны остаться, а может, даже стать более частыми, ведь сотрудники больше не будут видаться в офисе регулярно.

Процессы карьерных перемещений/назначений будут больше опираться на цифровой след, так как личного общения немного. Будут специальные карьерные треки и карты для сотрудников, курсы как заявить о себе в цифровой среде, помощь в анализе вакансий и рекомендации вакансий сотруднику.

Обучение также переместится в единую электронную среду с хорошим поиском, рейтингами, тегированным контентом, внешними и внутренними рекомендациями этого контента под роли, интересы, команды и т.д. Компании и команды озаботятся вопросами систематизации знаний и опыта, их легким поиском.

Появятся корпоративные «википедии» по разным темам и направлениям.

Процессы карьерных перемещений/назначений будут больше опираться на цифровой след.

– Все те цифровые инструменты, которые необходимы для обеспечения описанных вами изменений, они уже работают в HR или это пока все-таки картинка из будущего?

– Что-то работает, но, конечно, не массово и возможно пока не с тем качеством, которое нужно бизнесу. Искусственный интеллект в подборе работает только на стандартизированные роли с большим количеством данных, поэтому он не всем доступен, да и практически никогда не удешевляет отбор, скорее, повышает качество.

Плохо пока дела и с предиктивной аналитикой: мало данных, они неочищенные, в разных системах, не разговаривающих друг с другом. Цифровой маркетинг относительно хорошо работает на определенные роли, если аудитория разогрета, к вам конкурс и это начальные или стандартизированные позиции. Цифровые коммуникации помогают и облегчают всем жизнь: и кандидатам, и сотрудникам. Потихоньку улучшаются сервисы самообслуживания. Отлично работают внутренние порталы, решения, цифровые ра-



бочие места для работы команд. В остальном пока успешных кейсов практически единицы.

Искусственный интеллект в подборе практически никогда не удешевляет его, скорее, повышает качество.

– **То есть все это нас еще ожидает, видимо. А как должны измениться сами HR, чтобы стать драйвером этой трансформации и эффективно работать в новой среде? В одном из интервью вы говорили, что ключевое для HR — это понимание бизнеса, на который он работает. Что еще нужно эффективному специалисту по персоналу на рынке завтрашнего дня?**

– Практически вся та трансформация, которую я описала выше, ляжет на плечи HR: и с точки зрения реорганизации процессов управления людьми, и с точки зрения помощи сотрудникам в адаптации к новым условиям. Помогать придется многим сотрудникам, и это не означает, что они перестали быть эффективными.

К текущему моменту многие компании признают, что если раньше все пахали, то сейчас даже самые энтерпрайзеры и достигатели выдохлись. Появилась усталость, раздражение и отгораживание от необходимости принимать решения, изучать новое. Качество и рискованность решений страдает. Не помогать и надеяться на естественный отбор не получится, потому что других кадров просто нет.

HR-специалистам придется быстрее всех пройти цикл горевания (отрицание, раздражение, торг, депрессия, принятие) и начать действовать. Нужны и воля, и мотивация, и навыки быстрой адаптации, и желание учиться, и сила, и знания/навыки как все вышеуказанное сделать. Роль таких специалистов и внимание к HR-функции от этих задач только возрастает, и это многих HR поддерживает и мотивирует.

– **Понятно, все поменяется: процессы, взаимодействие, наполнение функций. А что с лидерством? Мы идем к некой корпоративной «феодалной раздробленности», когда каждый линейный руководитель, по сути, должен транслировать некую длину волны/ценности/установки своей условной agile-команде?**

– Ситуационное руководство будет только набирать оборот, потому что в ежедневной работе важно, кому по какой задаче раздать, как проконтролировать и т.д. Но, если говорить глобально, удаленное управление только усилит старые и добавит новые сложности лидерам. Проблемы остаются теми же: как построить кооперацию, коммуникацию, контроль и сообщество. Инструменты меняются, и требование к мастерству возрастает одновременно с важностью роли лидера удаленной команды.

С одной стороны, у всех появился больший доступ к неформальной жизни людей через окно видеочата, но при этом и сложнее стало понимать, что на самом деле происходит. Это увеличивает потребность в искреннем и регу-

лярном интересе и обсуждении вопросов эффективности, личного состояния. Развитие эмпатии и неформальных коммуникаций выходят на первый план. Главное, не путать это с микроменеджментом.

Я думаю, что топ-менеджменту придется чаще делать встречи с сотрудниками и делиться с ними текущими результатами, изменениями в стратегии, обсуждать те вызовы, с которыми сталкивается бизнес и отвечать на их вопросы. В письмах всего не напишешь и эмоции не передашь, даже в блогах и видеоблогах. А людям это важно — важно видеть человека.

Проблемы у лидеров остаются теми же: как построить кооперацию, коммуникацию, контроль и сообщество.

– **Многие сотрудники на удаленке сегодня говорят о том, что стали работать больше, чем работали в офисе. Баланс рабочего и личного времени отсутствует, работа не просто стала вторым домом, она уже пришла к тебе домой. Как вы считаете, концепция work-life balance вернется к нам в удаленном мире?**

– Ох, чувствую, что в экономические кризисы, когда многие теряют работу или в доходе, вопрос баланса уйдет на второй план. В большинстве случаев первичен вопрос выживания. Но когда с безопасностью будет все хорошо, то желание баланса и самореализации снова вернется.

Все мы разные, у всех разный уровень энергии, предпочтения и ценности. Людям, скорее, нужен не баланс даже, а разнообразие, возможность заниматься тем, что важно и нравится, чтобы был смысл. Иногда человек хочет баланса, потому что его многое на работе не устраивает, а уйти он быстро или вообще не может.

В каждый момент времени будет достаточно людей, живущих внешними имиджевыми достиженческими ценностями и/или неуверенностью в себе и невротизмом, перфекционизмом, внешней мотивацией и т.д., так что будут компании,

которые будут это эксплуатировать. Будут и те, кто устал бороться и перестает. И будут люди, желающие решить проблему, создать что-то новое, которые и без баланса найдут возможность инвестировать время в свое дело хоть в стартапе, хоть в корпорации.

Когда с безопасностью будет все хорошо, то желание баланса личного и рабочего времени снова вернется.

– **По вашим наблюдениям, может ли человек быть эффективным на многих лет в одной роли, либо менять место работы и сферу деятельности периодически необходимо и человек неизбежно выгорает?**

– Некоторые начинающие карьеру часто боятся, что что-то упустят в жизни, будут заниматься не своим призванием. Поэтому много ищут, меняют, делают параллельно и экспериментируют. Это важно воспринимать как данность и стараться найти и организовать им разнообразие в одной компании или позволить параллельно что-то делать.

Часто человек выгорает не от однообразия роли, а от условий, смыслов. Вообще разнообразие важно, но для всех его степень, необходимая для удовольствия, различна. У кого мотивация на новое и разное, долго сидеть на одном ме-





сте точно не будут. И их никак не удерживать. Они готовы рисковать и совершать ошибки больше, чем остальные. И слава богу, что не все выбирают неизвестность между неизбежностью и неизвестностью. Поэтому важно учитывать персональные особенности, условия и возраст.

Часто человек выгорает не от однообразия роли, а от условий, смыслов.

— У вас большой опыт работы в компаниях с очень разным профилем — от добычных до ИТ — в очень разных экономиках. Расскажите, чем отличается управление производственным и офисным персоналом и в чем разница в подходах к HR у нас и в Северной Америке?

— Управление действительно сильно отличается в зависимости от индустрии, производственных процессов, культуры компании, ее размера, возраста, стадии жизненного цикла, дистанционной распределенности. Банально: у производителей и сейлзов может не быть рабочей почты, и тогда как им предоставлять сервисы самообслуживания, опросы, предсказывать поведение и т.д.?

По моему опыту, производители очень открытые, конкретные, дружелюбные, с четкой и выраженной культурой. Им важно обсуждение и личное общение. Офисные предпочитают больше самообслуживание, получают больше информации из интранета, они часто более разобщенные.

Если говорить о страновой разнице, то в Америке намного более развито трудовое право и его применение, количество кейсов в работе существенно больше, чем у нас. Люди намного серьезнее относятся к дискриминации. Например, перевод квалификации «молодые специалисты» на английский как «young specialists» вызывал много недоумения и даже страха в глазах. Очень круто продвинуто пенсионное страхование и повышение финансовой грамотности сотрудников. В Штатах сотруднику не гарантирован полноценный оплачиваемый отпуск, обычно он увеличивается с количеством лет, проработанных в компании. В начале может быть всего 5 дней.

С точки зрения культуры, она, конечно, тоже различна в различных компаниях, но в целом принято быть веселым и позитивным, не говорить о проблемах, а о тяжелых вещах

всё равно стараться говорить на позитиве. Есть разные виды позитива и по этим тональностям понимаешь, насколько все плохо. Очень много используется в речи выражений из спорта, и он часто обсуждается не только мужчинами, поэтому важно следить за всеми основными событиями, включая студенческие соревнования.

Были случаи, когда отечественные руководители приезжали, выступали с какими-то посланиями и по «нашей традиции» не хвалили, а мотивировали через негатив. Это очень пугало и демотивировало иностранных сотрудников. Они не умели это правильно декодировать, приходилось объяснять, что имелось в виду. Часто американские сотрудники соглашались на амбициозные цели в надежде, что менеджер понимает, что они сделают все от них зависящее, но не факт, что все смогут. Это очень непросто воспринималось нашим менеджментом.

Ну, и нам часто кажется, что мы тут менее технологичны и продвинуты, — это далеко не так. Все тоже очень неравномерно. Выбор из провайдеров и рынок там намного больше, но всякая аналитика также идет не быстро.

— Вы член попечительского совета своей альма-матер Высшей школы экономики. Скажите, на ваш взгляд, чему нужно учить детей сегодня, чтобы завтра они были успешны и востребованы?

— Я думаю, что мотивированные дети всему учатся сами, я наблюдаю это во многих семьях. Поэтому самое главное — научить ребенка навыкам заботы о себе и самоподдержки, осознанности во всем, что с тобой происходит: в своих решениях, эмоциях, мыслях и ощущениях. Преодолению и проживанию тяжелых жизненных ситуаций, построению отношений. Помочь ему сформировать позитивные установки, что мир не весь враждебен, помочь сохранить желание учиться, экспериментировать и не бояться делать ошибки. И, конечно, сформировать опыт, что в любой трудной ситуации можно найти выход, и он/она со всем справится.



Ви більше не CEO

Що робити після звільнення



По матеріалам executives.com.ua

Посада CEO чи топменеджера іноді вимагає надмірної витримки, щоби впоратись із особистими та робочими викликами, складними рішеннями та гнітючими невдачами. Тривале напруження від обов'язків може спонукати до рішення змінити роботу. Або криза, конфлікт чи переорієнтація в компанії можуть змусити раду звільнити CEO. У цій статті ми подаємо кілька варіантів того, що можна робити після звільнення з посади CEO чи топменеджера.

Зробіть перерву

Одразу після звільнення вам, мабуть, буде незвично бачити порожній календар і не займатись багатьма питаннями, що потребують термінового вирішення. Такий новий, незвичний стан може навіть спричинити тривогу.

Тому перерва — це не лише нагода чітко усвідомити, що відбувається, але й перезавантажитись і почути себе.

Проте пауза має бути правильно організована.

1. Повністю відімкніться.

«Дуже корисно провести час подалі від потоку емейлів і чатів. Це допоможе вам чіткіше побачити можливості та проаналізувати ваш досвід. Коли я звільнився, то вирішив прожити 14 днів без електронної пошти та телефона.

Скільки вам потрібно днів — вирішуйте самі. Єдине правило — присвятити цей період собі та своїм думкам».

2. Структуруйте вільний час.

«Також я зрозумів, що дуже важливо організовувати вільний час. Адже можна потрапити в "пастку Нетфліксу": вранці ввімкнути, щоб переглянути один фільм, і опам'ятатись, коли вже стемніло».

Виділіть час на речі, які ви відкладали: на навчання — саме тепер чудова нагода пройти курси, на які ви не мали часу, адже вони не стосувались роботи, на книжки, на здоров'я, на рефлексію, на те, що приносить задоволення.

3. Займіться своїм здоров'ям та стосунками.

«Ще раз наголошую, дуже важливо дбати про своє здоров'я — і фізичне, і психічне. Наприклад, короткі медитації за допомогою мобільних застосунків мені допомагали «ввімкнути» усвідомленість на весь день.

Також я виокремлював час на те, що приносить задоволення, наприклад, зустрічався з друзями, гуляв із сім'єю, влаштовував «наукові суботи» з дітьми».

4. Знову станьте учнем.

«На час перерви я визначив собі дві навчальні цілі — професійну та особисту. Професійна — попрацювати над сферами, які допоможуть мені стати професійнішим управлінцем.

Наприклад, я записався на курси з корпоративних фінансів, управління радою правління та з HR-аналітики. Особиста — уроки тенісу. Досі їх відвідую».



Чого ви прагнете?

Важливою перевагою перерви є те, що вона дасть вам достатньо простору та часу, щоб ви могли зрозуміти, чим займатись далі, не хапатись за можливості, які «підвернулись», а керуватись своєю кар'єрною траєкторією. Цьому сприятимуть такі кроки:

1. Зрозумійте, що вас надихає.

«До чого лежить ваше серце?» — запитує Леслі Пайн, старша партнерка консалтингової групи з Бостона, The Philanthropic Initiative. І «Як ти хочеш змінити світ?».

Відповіді на ці запитання можуть скерувати вас у різних напрямках — вселити підприємницький дух чи повернути до проблем, які «сягають дитинства» і які настав час вирішити.

2. Розробіть стратегію.

Стратегувати — це те, що добре виходить у керівників. «Якщо вам стане зрозуміло, з якою проблемою ви хочете боротися, — каже Пайн, — то це не означає, що ви так само розумітимете, скільки вам треба часу, ресурсів і які таланти».



Тому важливо скласти план, а також роззирнутись, бо, можливо, уже є ті, хто працюють над проблемою, і варто долучитись до них?

3. Вирішіть, чи бажаєте змінити напрям, чи будете дотримуватись звичного.

Це одне з найважливіших питань до CEO, які звільняються. Не ризикувати і піти за тим, у чому ви довели свою компетентність? Чи кинути обережність на вітер і прагнути чогось зовсім іншого?

4. Скільки часу ви готові віддавати?

Замість того, щоб вирішувати, скільки часу може зайняти те, що ви робитимете після звільнення, задумайтесь та переформулюйте запитання — скільки часу ви готові віддавати роботі?

5. Чи хочете й далі керувати?

Іноді слідувати за тим, що вас надихає, може означати, що ви більше не будете керівником, а це стає проблемою для деяких ексCEO.

Наступні кроки

Проаналізувавши запропоноване вище, вам буде легше обрати шлях та зробити наступні кроки, серед яких:

Приєднатися до ради директорів

Стати членом наглядової ради — доволі логічний крок для колишніх CEO. Там управлінський досвід і справді принесе багато користі, адже обіймаючи посаду CEO, ви багато дізналися про ринки, уряд, геополітику і, звісно, про бізнес.

«Для мене членство у раді директорів — це хороша можливість розпочати новий напрям кар'єри. А участь у зборах ради не як CEO дала мені змогу поглянути на багато речей під іншим кутом», — каже Ніл Андерсен, колишній CEO Maersk Group, а тепер член ради директорів Unilever.

Для генеральних директорів будуть надзвичайно цінними розсудливі поради від людини, яка колись сама була на їхньому місці, та все ж не варто зловживати своїм досвідом. У наглядовій раді ваше завдання — скерувати теперішнього CEO, а не керувати компанією.

Перейти в консалтинг

Як колишній управлінець топрівня ви можете допомагати іншим компаніям своїми ідеями та знаннями, не сподіваючись бути постійним членом команди.

Робота консультантом може також допомогти вам проаналізувати, як працюють різні сфери та ринки, надихнути, долучитись до компанії з певної сфери чи запустити свою бізнес-ідею.

Долучитись до топкоманди іншої компанії

Інший шлях, який ексCEO можуть розглянути, — це приєднатись до команди топменеджерів іншої компанії. Ви маєте інструменти та досвід управління компанією, які зможете застосувати як директор з персоналу чи операційний директор (залежно «до чого лежить серце»).

«Основне завдання тут — вийти з ментальності «номер один». Це особливо актуально, якщо CEO був ще й засновником компанії», — каже Саша Орлоф. — Ви маєте можливість стати більш об'єктивним, менш емоційно залученим лідером, що, я вважаю, може розвинути зовсім інший набір управлінських навичок».

Започаткувати власний бізнес

Ролі засновника компанії та CEO доволі схожі, але з принциповою різницею у підході до роботи. Для успіху компанії засновники постійно ризикують, тоді як генеральні директори переважно ризиків уникають.

Якщо ви відчуваєте в собі підприємницьку іскру, готові ризикувати та маєте ідею, яка вас захоплює, — втілюйте її у власній компанії. Втім будьте готові до кардинальних змін у стилі життя.

«Перші пів року було складно. Я звик, що хтось складає мені графік зустрічей, планує поїздки, навіть готує каву, аж раптом я мав робити все сам. Мене також іноді турбувала втрата статусу і я почав сумніватися у власній компетенції. Втім коли я отримав перших клієнтів, стан справ покращився» — про досвід початку свого бізнесу розповідає Філіп Форест, колишній генеральний директор ANZ Asia.

Звільнення з посади CEO — велика зміна, і такі зміни деколи даються важко. Але ви можете використати цю нагоду, щоб поставити собі важливі запитання про свої мрії, пристрасті, зацікавлення і можете зануритися в інші сфери, які, можливо, не стосувалися вашої попередньої компанії.



30 ПРАВИЛ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ



ДЛЯ КОМАНД, ЛИДЕРОВ И ДЕБЮТАНТОВ

По материалам happymonday.ua

Злосчастный вирус с короной заставил всех нас внезапно изменить стиль жизни. В частности, перейти на удаленный режим работы. Для многих это стало большим вызовом. Собрали для вас советы от разных специалистов, как работать дома и при этом оставаться продуктивным, не переедать и не перерабатывать, оставаться на связи с командой и поддерживать друг друга.

Советы копирайтерки и SMM-щицы Happy Monday



Анна Гринева

Аня Гринева живет в Одессе и работает из дома уже третий год: «Моя первая удаленная работа была настолько удаленной, что своих коллег я никогда не видела и не слышала. Работая в Happy Monday, я раз в месяц примерно на неделю приезжаю в киевский офис, чтобы поддерживать связь с командой. И должна сказать, что дома мне работается намного продуктивнее». Вот советы Анны, как на удаленке не отвлекаться на домашние дела и не терять рабочее настроение.

1. Четко установите рабочие часы

Несмотря на то, что вас никто не контролирует, не стоит поддаваться соблазну сегодня начать работу в 8 утра, а завтра в 11. Я всегда сажусь за ноутбук в 8:30, чтобы полчаса потратить на просмотр личной почты, пролистывание ленты соцсетей, а в 9 уже начать работу. То же касается и времени завершения рабочего дня. Признаюсь, здесь у меня гораздо больше соблазна задержаться «на работе». Идеал, к которому я стремлюсь, но все время нарушаю — завершать работу в 19.

<https://happymonday.ua/ru/ua/>



<http://www.nrg-ua.com/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



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



https://t.me/new_recruiting_group

2. Создайте действительно рабочую атмосферу

Для меня работа из дома — это ни в коем случае не работа в пижаме и в постели. Ноутбук в кровать я беру только на выходных, а в рабочее время тружусь только за столом. Одежда домашняя, но не пижама.

3. Домашние дела — или до начала работы, или в обеденный перерыв

Я не варю борщ в перерывах между тасками — мне хватает многозадачности и в работе. Убрать в квартире, загрузить белье в стиралку — все это я пытаюсь сделать до начала рабочего дня. Если мне нужно выйти в магазин, я делаю это в одно и то же время — в обеденный перерыв.

4. Соблюдайте режим питания

На самом деле, дома это делать намного легче. В офис кто-то коварно может принести печенье, а у меня в квартире никакого печенья и сладостей нет, я их просто не покупаю. Я не из тех людей, которых манит холодильник, поэтому его я открою только один раз в день — когда у меня будет обеденный перерыв.

5. Не забывайте о физической активности

Самая большая проблема удаленной работы — сложно проходить 10 000 шагов в день, когда от кровати до рабочего места всего два шага. Мой выход из этой ситуации — утренние пробежки и физические упражнения дома с помощью мобильного приложения.

6. Помните, что коллеги в чате вас не видят

Удаленная работа предусматривает решение большинства вопросов в текстовом формате, и гораздо реже — в видеорежиме. Во время личного общения мы считываем настроение собеседника по мимике, жестам, интонации. В чате вы пользуетесь только текстом. Тщательно подбирайте слова, используйте эмодзи, которые помогут понять вас правильно.

7. Работать из дома проще, когда вы дома одни

Однако карантин создал условия, когда нас в одной квартире на удаленной работе двое. Признаюсь, это тяжело. Советую каждому иметь свое рабочее место, желательно в разных комнатах, и сразу определить время, когда вы будете обедать, когда — ужинать, а когда — не мешать друг другу. Если очень хочется поделиться смешным мемом или видео — несмотря на то, что вы находитесь в одной квартире, сделайте это через мессенджер.

Советы бизнес-тренера и коуча



Наталья Павлова

Бизнес-тренер, коуч и гендиректор Студии развития SmartTime Наталья Павлова признается, что первая ее практика удаленной работы была провальной: «В 2009 году я попробовала работать вне офиса, в домашнем режиме, и благополучно поленилась несколько месяцев». А вот следующий опыт работы

в режиме home office оказался успешным. Поэтому Наталья делится своими наблюдениями и рекомендациями для новичков.

1. Обустройте себе рабочее место

Сделайте это с вечера и предупредите родных, что если вы на этом месте — вас лучше не беспокоить. Знайте: если у вас есть рабочее место, оно, как якорь, создает рабочий настрой.

2. Вставайте в то же время, что и обычно, даже несмотря на то, что вам не надо тратить время на дорогу

Мозг любит ритуалы, а постоянное время подъема — это «запускающий» ритуал, который потянет за собой все остальное. Сделайте все так же после подъема, как и в рабочий день. А время, что уходило на дорогу, займите чем-то активным или приятным.

3. Больше общайтесь с коллегами, партнерами, клиентами

Даже если ваша работа в офисе не предполагала частых контактов, вы все равно находились в коммуникативном поле. Вы можете даже не осознавать этого, но люди рядом — это огромный фактор нашей активности. Так работает наш мозг. Все вариации видеочатов вам в помощь.

4. Обязательно выделите время на обед и на отдых

Кстати, вы можете себе позволить дома и 20 минут подремать, и прогуляться, если рядом есть парк. А счастливицы с детьми могут заняться веселой растяжкой или повозиться на полу.

5. Берите обязательства и устанавливайте больше дедлайнов

В офисном режиме сама атмосфера, работа, зримая или незримая иерархия, стимулируют нас к деятельности. Домашняя обстановка практически всегда расслабляющая и замедляющая. Но если у вас есть обязательства, они здорово дисциплинируют. Хорошо работают борды визуализации обязательств, например, на доске Trello.

6. Используйте инструменты, повышающие эффективность

Начните, например, с техники Pomodoro для некоторых задач.

Советы для команд от продакт-менеджера



Евгений Плохой

Product manager в Readdle Евгений Плохой поделился правилами, которые позволили его команде за один день переключиться на удаленку.

1. Создайте канал коммуникации

В нашем корпоративном мессенджере есть канал, где



появляется вся оперативная информация о работе команды: апдейты, новые решения, планы и т.д. Все вопросы, на которые необходим мой ответ, задаются в этом чате, а не в личных сообщениях.

2. Согласуйте часы работы

Работа из дома не должна стать работой когда угодно. Синхронизация в удаленном режиме очень важна, и одно из главных требований — это работа в одно и то же время.

3. Общайтесь не много, а эффективно

При удаленной работе общаться и созваниваться приходится чуть чаще. Если не было daily standups (ежедневная летучка, где каждый рассказывает о своих успехах, задачах, проблемах. — Ред.), стоит их ввести. Чтобы не тратить на них много времени, создайте правила: например, устраивать онлайн-встречу в определенное время каждый день, каждому выделять не более трех минут.

4. Будьте продуктивны

Каждый должен в течение дня сделать достаточно, чтобы на daily standups было что рассказать о проделанной работе.

5. Выберите инструменты для удаленной работы

Их много: Figma, Miro, Jira, Google Docs, Zoom и т.д. Убедитесь, что у всех есть доступ к этим инструментам.

Советы для лидеров от американских исследователей



Наталия Попович

Президент маркетингового агентства Be-it Наталия Попович делится советами от авторов Harvard Business Review — Хайди Гарднер из Гарвардской школы права и Ивана Матвьяка, соучредителя Gardner & Company. Они рекомендуют несколько стратегий всем лидерам, которые понимают, что кризис нарушит привычную схему работы.

1. Уточните и пропишите цели и роли

Переход к удаленной работы — это прекрасная возможность для каждого члена команды убедиться, что он/она понимает цели команды, свою индивидуальную роль в их достижении, а для руководителей — увидеть, как каждый человек способствует результату. Уточнение ролей в коллективе помогает людям понять, к кому они могут обратиться за помощью, уменьшая эффект bottleneck (узкое место. — Ред.) для лидеров. Следите за to do list, который постоянно расширяется во время кризиса. А когда переосмысливаете цели, убедитесь, что они сообщаются всей команде.

2. Делайте упор на взаимодействии

Люди, которые вдруг начнут работать дома, скорее всего, будут чувствовать себя исключенными и одинокими, это будет снижать их производительность и вовлеченность. В этих обстоятельствах очень важно не забывать никого. Исследователи рекомендуют составить список основных и неосновных членов команды с их фотографиями и держать его перед собой, чтобы принимать более сознательные решения о распределении обязанностей.

3. Запланируйте регулярные встречи-звонки

Установите время, чтобы команда даже виртуально собиралась. Проще отменить, если встреча не нужна, чем собираться в последние минуты, создавая дополнительные проблемы в напряженном расписании каждого.

4. Создайте виртуальную кофемашину

Определите время для личных апдейтов, коротких бесед не только о работе во время рабочей недели. Это сохраняет чувство товарищества.

5. Сохраняйте личный контакт

Вместо того, чтобы полагаться исключительно на электронную почту, пользуйтесь FaceTime, видеоконференциями, вебчатами, наконец — звоните. Эти формы общения более личные, они позволяют членам команды читать эмоции друг друга и поддерживать. Они также улучшают процесс принятия решений, давая людям возможность более полно обсуждать идеи.

6. Устраивайте виртуальные туры по новым рабочим местам

В начале удаленной работы рекомендуйте каждому человеку показать команде свою домашнюю обстановку. Пусть они расскажут, что им может мешать: лай собак, проезд грузовика или дети, которые требуют внимания. Цель — помочь коллегам понять рабочий контекст другого человека, чтобы они могли быть более чувствительными к чужим обстоятельствам.

Советы топ-менеджера Google



Смита Хашим

Директор по менеджменту продуктов Google Смита Хашим предлагает алгоритм действий для команды, которая переходит на удаленный режим работы, и рассказывает, как механизмы Google могут в этом помочь.

1. Создайте онлайн-группу для вашей команды, чтобы легко оставаться на связи

Группа с электронными адресами всех сотрудников по-





звоняет быстро обмениваться информацией, а чат-комнату (например, в Hangouts Chat) можно использовать для быстрого обсуждения.

2. Проверьте доступ к важным документам

Чтобы сотрудники могли их редактировать и комментировать, если нужно (здесь пригодится Google Drive). Можно даже создать совместный диск, где ваша команда может хранить, искать и получать доступ к файлам с любого устройства.

3. Планируйте встречи заранее

В этом поможет Google Calendar. Настройте события в календаре, создайте план обсуждения и добавьте к событию соответствующие документы. Также убедитесь, что все умеют пользоваться видеоконференциями (например, через Hangouts Meet).

4. Ежедневно проводите встречи, чтобы оставаться на связи с коллегами

Видеоконференции — это прекрасный способ общения.

Сделайте так, чтобы вас было видно на камере, когда это уместно; презентуйте необходимый контент и задавайте вопросы, чтобы поддерживать разговор. Если часовые пояса мешают всем присоединяться к встрече, запишите ее, убедившись, что участники не против записи.

5. Регулярно делитесь задачами и обновлениями

Через чат, совместный документ, который все обновляют, или записи о том, что сделано. Вы также можете создать внутренний сайт для консолидации важной информации и ресурсов в одном месте для своей команды.

6. Соблюдайте рабочий этикет

То, что члены вашей команды не в офисе, не означает, что они не заняты. Проверяйте календари коллег перед тем, как запланировать встречи, а начиная разговор в чате, уточните сначала, удобно ли сейчас разговаривать. Вы также можете информировать своих коллег о собственной доступности, настроив рабочее время и статус в календаре.





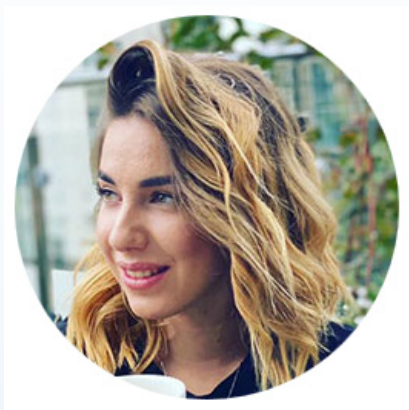
По матеріалам happymonday.ua

Якщо ви гадаєте, що TikTok, YouTube та Instagram – це майданчики для розваг, але не для навчання, то ми доведемо, що це не так.

У новому матеріалі нашого спільного з ГС «Освіторія» та національною премією GLOBAL TEACHER PRIZE UKRAINE спецпроєкту «Класна робота» пропонуємо добірку найцікавіших вчительських акаунтів. Запальні руханки в TikTok, зовсім ненудні YouTube-канали про фізику та біологію, а також яскрава інстаграм-сторінка про українську мову — гайда підписуватись!

Анна Домніч,
вчителька хореографії в Новопечерській школі
та її руханки в TikTok
101,7 тисяч підписників

https://www.tiktok.com/@ann_domnich



З початком карантину мільйони українських школярів залишилися без можливості навчатися. Незабаром МОН

запустило проєкт «Всеукраїнська школа онлайн», і учні відновили заняття. Проте вчителів фізкультури до проєкту не взяли, залишивши в офіційному листі примітку: «Якщо у вас є ідеї — ми їх розглянемо».

Саме ця фраза змотивувала вчительку хореографії Новопечерської школи Анну Домніч взятися до справи. Разом із відомими співаками, танцюристами та телеведучими вона почала проводити запальні руханки та викладати епізоди у популярній серед учнів мережі TikTok. Вже перше її відео — з танцюристом Женею Котом та гімнасткою Наталією Татарінцевою — зібрало понад 15 млн переглядів!

Зрештою, чиновники від МОН все-таки погодилися взяти руханку в проєкт. І не прогадали, бо дітям танцювальна зарядка дуже сподобалася.

Сама Анна розповідає в інтерв'ю, що почала проводити руханки ще декілька років тому. Вона бачила, що діти нудяться під час звичайної розминки, тому вирішила зробити щось екстраординарне. Так з'явилася композиція, в якій поєднуються елементи спортивної зарядки, легкі танцювальні рухи та кілька трендів з TikTok та Instagram. Все це накладається на популярні пісні — What does the Fox Say, Clap Snap, Little Party Never killed Nobody.

На TikTok-каналі Анни Домніч ви зможете порухатися разом зі співаками Світлоною Тарабаровою і Monatik, гумористами Юрієм Ткачем, Лесею Нікітюк та багатьма іншими. Тривалість руханок — від 2 до 10 хвилин, й вчителька активно наповнює свій акаунт свіжими відео під час цих літніх канікул.

Мене дуже надихає, коли величезна кількість дітей починає працювати над собою, вчити рухи, вчитися танцювати, можливо, з нуля. Я бачу, що це їх надихає. Діти кажуть, що руханка дає їм можливість не тільки підняти настрій, але й повірити в свої сили і в себе.



<http://www.nrg-ua.com/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



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



https://t.me/new_recruiting_group

**Павло Віктор,
вчитель Рішельєвського ліцею
та його YouTube-канал про фізику
461 тисяча підписників**

<https://www.youtube.com/c/pvictor54/videos>



В квітні цього року вчитель Рішельєвського ліцею в Одесі Павло Віктор отримав від YouTube срібну кнопку за онлайн-уроки з фізики. Цю нагороду вручають, коли кількість підписників каналу становить 100 тисяч.

Все почалося 10 років тому, коли учні, які хворіли, попросили Павла вмикати скайп під час уроків. Вчитель разом з колегами-математиками почав проводити такі онлайн-уроки, проте вони мали вади: урок могла дивитися лише одна дитина й після нього не залишалося запису.

Поштовхом до змін послугував карантин в школі в 2014 році — Павло створив канал на YouTube та записав кілька уроків:

«Коли карантин закінчився й учні написали контрольну роботу, я побачив, що матеріал вони засвоїли добре. Тоді я запропонував адміністрації школи проводити онлайн-трансляції під час уроків. Мені пішли назустріч, поставили професійну камеру та побачили, що трансляції переглядає досить багато глядачів».



За кілька років Павло відзняв курс фізики для 9-11 класів. Коли діти закінчили школу, вчитель взяв 7-8 класи і продовжив записувати уроки для них. Зараз на YouTube-каналі можна дізнатися, як діють закони механіки та оптики, що таке електричний струм, магнітне поле.

Вчитель малює наочні схеми на дошці та ставить експерименти з фізики прямо в класі. У деяких відео — понад 300 тисяч переглядів. Та й серед аудиторії каналу — не тільки школярі: уроки одеського вчителя дивляться студенти, молоді вчителі та навіть глядачі за 60.

**Ольга Халепа,
вчителька біології в Яковлівській школі
та її YouTube-канал про біологію
3,04 тисячі підписників**

<https://www.youtube.com/channel/UCheDTiK9-lxDPTJiGHBey7g>



Цієї весни реп про гриби Ольги Халепа облетів весь інтернет. Нестандартний спосіб, в який вчителька біології з села Яковлівка на Харківщині вирішила доносити знання, припав до душі десяткам тисяч школярів. Сьогодні на YouTube-каналі Ольги є відео про регенерацію, білки, онтогенез, імунітет тощо. Вчителька опанувала не тільки реп: її дистанційний урок про лишайники — це кавер на пісню Queen «Show must go on».



«Мій ютуб-канал існує уже кілька років. До початку карантину й дистанційного навчання у мене було 26 підписників, а зараз вже 3 тисячі. Інтернет в нашому селі у багатьох учнів був слабкий, тож про онлайн-уроки не було й мови. Та мені хотілося, щоб мої учні не відчували себе покинутими, щоб вони бачили, чули мене і розуміли, що наше навчання не припиняється», — розповіла нам Ольга.

Вчителька почала записувати для учнів відеоуроки з біології прямо вдома. Але вже за тиждень взяла селфі-палицю і вийшла на природу, аби відзняти урок там. Паралельно Ользі спало на думку записати реп-урок для 5 класу про наземно-повітряне середовище, бо ці учні та їхні батьки були найактивнішими під час дистанційного навчання.

«Мені дуже хотілось здивувати учнів. До речі, під час очного навчання саме з цим класом я не могла налагодити контакт, а тут раз — і все вдалося! Вони дійсно здивувалися і засвоїли тему легко. Я записала ще одне відео, і ще, але тепер уже знімала сюжети не в своєму саду, а шукала локації відповідно до теми. Ну а далі вже з'явився виклик до самої себе: чи зможу я вийти на новий рівень та заримувати більш серйозні теми, такі як онтогенез, регенерація, і чи зацікавить це старших учнів?», — ділиться вчителька.



Дуже скоро римовані уроки з біології стали вірусними та почали поширюватись інтернетом. Ольга каже, що не збирається припиняти роботу над відео. Вчителька прагне, аби завдяки її веселим трекам учні отримували не тільки знання, а й заряджалися позитивом.

Олеся Калинич, вчителька Хустської гімназії та її блог з української мови та літератури

2 мільйони переглядів

<https://olesya12142111.blogspot.com/>



Створення власного блогу було умовою участі в конкурсі «Учитель року-2015». Здобувши перемогу в ньому, Олеся Калинич не залишила блог, а продовжила публікувати матеріали. «В далекому 2015 році я й мріяти не могла, що згодом скромний інтернет-майданчик стане досить популярним серед освітан і матиме понад 2 мільйони переглядів за весь час», — розповіла нам вчителька.

Сьогодні блог вчительки української мови та літератури Хустської гімназії-інтернату — це своєрідний простір для спілкування з колегами, батьками, учнями. Олеся публікує там різні навчальні матеріали, ділиться власними роздумами щодо актуальних тем та цікавих книг. Наприклад, один із останніх дописів присвячений проблемі забруднення закарпатської річки Тиса, а попередній пост підіймає проблему надмірної опіки дітей. Крім цього, Олеся дає поради щодо складання тестів ЗНО та ДПА та повідомляє актуальні новини.



Вчителька також активна і в соцмережах. В своєму інстаграмі вона організовує для учнів квести, опитування, онлайн-тестування, марафони для підготовки до ЗНО.

«Дуже хочеться, щоб професія вчителя була престижною, саме тому в блозі створила сторінку «Енциклопедія сучасних учителів». Там я розповідаю про цікавих педагогів та їхні сторінки в соцмережах, щоб продемонструвати, як багато може зробити учитель та як часто цікавими методич-

ними знахідками діляться «нерозрекламовані» колеги», — розповіла нам Олеся.

За рекомендацією Олесі Калинич радимо звернути увагу на інтернет-ресурси таких вчителів:

- Блог Наталії Немировської про українську мову та літературу;
https://natalianemirovska.blogspot.com/p/blog-page_17.html
- Інтерактивні вправи з української мови та літератури Ольги Гаркуші;
https://learningapps.org/user/helga_g
- Літературний календар Лідії Дружинович.
<https://drive.google.com/drive/folders/17oGxACKBHGyexyAqPmkGJcCQxcUkzxDP>

Христина Ярема, вчителька Ужгородського ліцею «Лідер» та її «Лаконічні уроки з української мови» 1,62 тисячі підписників

<https://www.youtube.com/channel/UCbHNLNzBzRoLMquBJyPTE82w/videos>



Вчительку української мови і літератури з Ужгородського ліцею «Лідер» Христину Ярему податися зі своїми уроками на ютуб також змусив карантин. «Ідея відеоуроків народилася ще влітку з метою впровадження методики змішаного навчання. Але завжди було щось важливіше, що й відкладало все на «потім». Зате карантин допоміг реалізувати задум», — зауважує Христина.

Дівчина сама знімає відео у себе вдома та монтує їх за допомогою спеціального додатку на смартфоні. Вона розраховує, що її уроки будуть використовувати для навчання як школярі, так і інші вчителі на своїх заняттях: «Та й мені так буде легше.

Бо інколи, коли повторюєш одну тему багато разів, бо учням незрозуміло, думаєш: класно було б просто натиснути на повтор. А відео на ютубі можна поставити і на повтор, і на паузу».

Вже перший урок закарпатської вчительки про звертання отримав понад 26 тисяч переглядів. Ще в неї є уроки про пряму мову, присудок, діалог, вставні слова тощо.

Відео коротенькі, на 2-5 хвилин, але дуже насичені корисною інформацією. Христина Ярема каже, що її лаконічні уроки будуть найактуальнішими для учнів 5, 8 класів, а також для випускників, які готуються до ЗНО. Але насправді вони стануть у пригоді абсолютно кожній людині, котра хоче підтягнути своє знання української.



**Ольга Кулікова,
вчителька-репетиторка
та її Instagram «Поукраїнімо»
10,3 тисячі підписників**

https://www.instagram.com/ukr_ty/?igshid=6ajrefhnn382



Репетиторка та вчителька для хоумскулерів Ольга Кулікова називає себе амбасадоркою української. На своїй стильній рожево-салатовій інстаграм-сторінці вона веде практикуми з української мови, а також рубрики «Біль

української», де бореться з русизмами-покручами, відеорубрики «Наголоси», «Підрядне», «Література», «Частини мови» та інше.

Також Ольга має свій канал в YouTube (6,16 тисяч підписників), де легко і з гумором переповідає сюжети класичних творів української літератури. Наприклад, «Кайдашеву сім'ю» Нечуя-Левицького вона описала у форматі чат-діалогу з короткими відео-вставками, мемами та іншими особливостями інтернет-спілкування. На каналі в неї також є перекази романів «Тигролови», «Хіба ревуть воли, як ясла повні?», «Зачарована Десна», «Чорна рада» тощо.

**Оксана Хомич,
вчителька початкових класів
у Новопечерській школі
та її YouTube-канал Ukrainian Teacher
4,48 тисячі підписників**

<https://www.youtube.com/channel/UCmj5jBaNuWTLQg9Y6vh4kOg/videos>

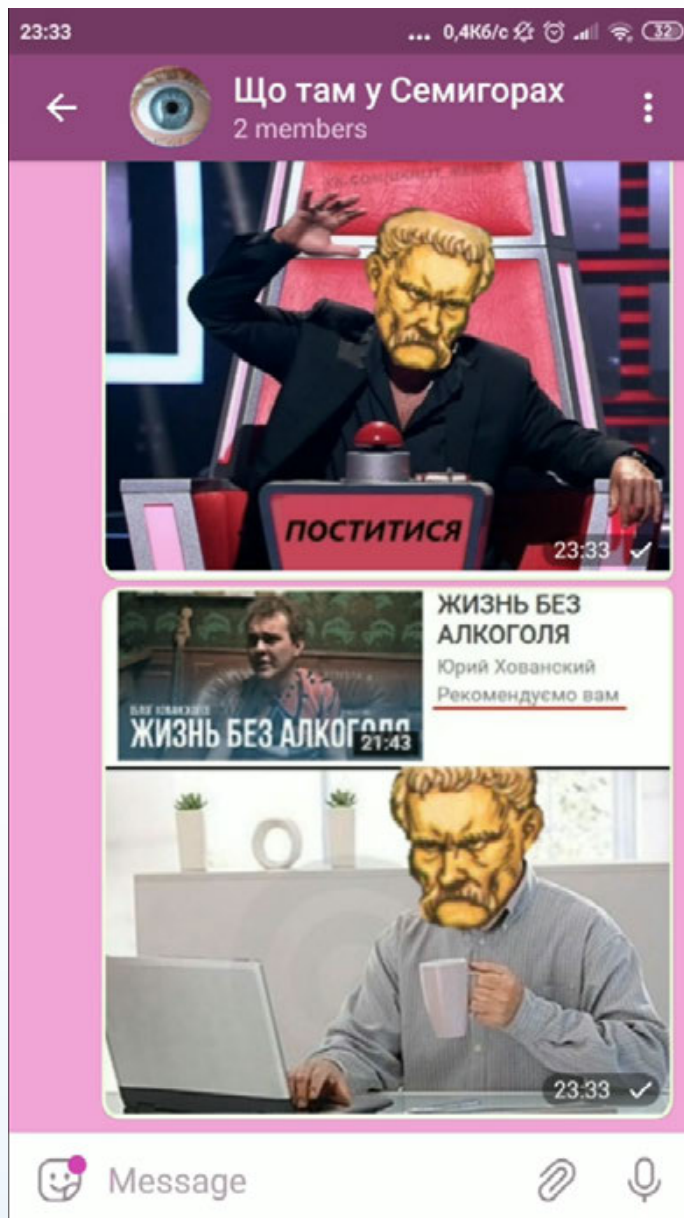


Свій майданчик у соцмережах має ще одна представниця Новопечерської школи. Вчителька початкових класів Оксана Хомич веде власний YouTube-канал, де ділиться з іншими педагогами лайфхаками з навчання молодших школярів, висловлюється щодо актуальних подій в освіті, проводить уроки математики для третьокласників і розповідає про правила мовлення для їхніх батьків.

Наприклад, у рубриці «Лайфхаки» є поради для вчителів, як провести у класі той чи інший тематичний день. Теми небанальні: «Кактус», «Чай», «Велетень». Також вчителька ділиться ідеями ігор школярів для кращого засвоєння тем з математики, а ще розповідає, як розвивати у дітей навичку критичного мислення.

«Сучасні діти легко і швидко навчаються, особливо якщо активно з ними спілкуватися та демонструвати матеріал наочно», — говорить Оксана.

Також радимо підписатися на профіль вчительки у Facebook. Там також чимало порад як для учнів, так і для вчителів. Наприклад, є цікаві головоломки та чимало творчих ідей для роботи з школярами, якими Оксана Хомич щедро ділиться з колегами.



ТОП-7 ДОДАТКІВ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ОСОБИСТИХ ФІНАНСІВ



По материалам thepoint.rabota.ua

Коронакриза спустошила гаманці багатьох українців і продовжує далі випробовувати їх платоспроможність на міцність. Ми вже писали поради, що допомагають економити в кризу. Проте важкі часи вимагають додаткових ресурсів і повного контролю своїх доходів та витрат. У цьому якнайкраще можуть допомогти мобільні додатки, які покажуть найбільші статті витрат і підкажуть, як можна заощадити. Зібрали для вас сім найкорисніших застосунків.

Monify

Це один з найпопулярніших додатків для смартфонів. Він має зручний та зрозумілий інтерфейс, що дозволяє миттєво додавати нові записи та контролювати всі витрати. Monify дає можливість планувати ваші витрати згідно з заданим бюджетом, а не усіма доходами. Також у додатку є система синхронізації через Dropbox, що дозволить додавати записи з різних пристроїв або слідкувати за всім сімейним бюджетом.

Деталі: iOS, Android безкоштовно. Є преміум пакети.

Money Lover

Додаток має цікавий дизайн та багато можливостей. Ви сортуєте своє кошти у різні «гаманці» і слідкуєте за їх станом. Головною особливістю Money Lover є те, що він вміє фіксувати ваші боргові зобов'язання та постійні платежі й у потрібний момент нагадуватиме сплатити за комуналку чи внести платіж за кредитом. У додатку ви можете і ство-

рювати плани великих покупок чи заощаджень – кошти, які ви хочете відкласти щомісяця, автоматично «зникатимуть» з вашого бюджету, щоб ви на них не розраховували. Також тут можна створювати окремі гаманці й відстежувати, скільки ви витратили, до прикладу, на відпочинку в Затоці.

Деталі: iOS, Android безкоштовно. Є преміум пакети.

Wallet

Додаток теж може похвалитися простим інтуїтивним інтерфейсом і під час реєстрації надає вам онлайн-помічника, що знайомить з усіма інструментами. Його особливістю є автоматичний контроль ваших фінансів. У Wallet можна підв'язати декілька банківських карток і він синхронізуватиме транзакції за ними й розподілятиме їх за категоріями. Тобто вам не доведеться кожен стакан кави або проїзд у метро вносити вручну. Підсумувати всі свої фінансові операції ви зможете у зрозумілих графіках, створених додатком. Також тут можна знайти актуальні курси валют.

Деталі: iOS, Android безкоштовно. Є преміум пакети.

Money Manager

Це дуже функціональний застосунок, тому похвалитися простотою інтерфейсу він не може. Проте Money Manager має чимало інших переваг: від синхронізації з ПК до управління кредитним й дебетовими картками. Також у додатку можна задавати ліміт своїх витрат і він нагадуватиме про перевищення цього плану. Тут є калькулятор та календар, а до кожної покупки можна прикріпити чек і віднести її в ка-



тегорію. За категоріями ви зможете переглядати статистику для розуміння, які витрати слід підкорегувати.

Деталі: iOS, Android безкоштовно. Є платна версія за 3,99 USD.

Дзен-мані: облік витрат

Додаток може похвалитися максимальною автоматичністю і підійде тим, хто вже сотні разів намагався контролювати свої витрати, але щоразу забував їх записувати. Дзен-мані синхронізується з вашим картковим рахунком і кожен транзакцію автоматично сортує за категоріями. Тут ви також можете побачити дозволені суми на витрати необхідних і не дуже речей.

Деталі: iOS, Android безкоштовно. Є преміум підписка.

Spendee

У застосунку все дуже просто: є три вкладки – транзак-

ції, статистика і бюджет, і одна велика кнопка для внесення надходжень коштів і витрат. Тут також можна підв'язати банківську картку для зручної синхронізації. У Spendee є ліміт місячного бюджету та планувальник платежів, що нагадує заплатити за дитсадок чи комуналку. Також додаток дає можливість вести спільний бюджет з різних акаунтів.

Деталі: iOS, Android безкоштовно. Є преміум підписка.

Expensify

Головне завдання цього додатку – розпізнавати касовий чек. Використовувати його дуже просто: потрібно лише сфотографувати чек з магазину чи ресторану, а програма сама його відправить у потрібний розділ витрат. Expensify ідеально підійде тим, хто часто їздить у відрядження і надає керівництву звіт про свої витрати – із застосунком, у якому зібрані всі чеки робити це стане значно простіше.

Деталі: iOS, Android безкоштовно. Є преміум підписка.





Энергия
твоего успеха

Выпуск №
7
(67)
(от 29.07.2020)

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



<http://www.nrg-ua.com/>



<https://www.facebook.com/nrg.ua/>



<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



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



https://t.me/new_recruiting_group