



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора. Про що пропонує поговорити Інна Воротникова	2 стр.	\$2000 на тиждень без досвіду роботи, або Знову про шахраїв на ринку праці	9 стр.
Змінено правила перетину кордону!	3 стр.	Як налаштуватися на роботу, поки всі відпочивають	12 стр.
Як отримати ковідний сертифікат в Україні?	4 стр.	Кінець епохи «черних окон»: як совмещать онлайн с офлайном в одной компанії	14 стр.
Топ-6 гіпотез о том, как изменилась жизнь и поведение украинцев в эпоху COVID-19	5 стр.	Чому діти лаються і як із цим працювати	17 стр.



Доброго дня!

З вами я, Інна Воротникова, та мій серпневий дайджест новин. Робила добірку й задумалася над віддаленим форматом роботи. Насправді кардинально змінилося ставлення до цього питання. Стало більше роботи за принципом «Офіс там, де ви» з наявністю загального доступу співробітників до проектів і робочих завдань і спілкування в форматі відеоконференцій – замінили особисті зустрічі. При цьому самоорганізація стала однією головних компетенцій. Чи стосується це всіх сфер праці? Ні, але цього стало більше, ніж було до карантину.



В цьому випуску пропоную поговорити:

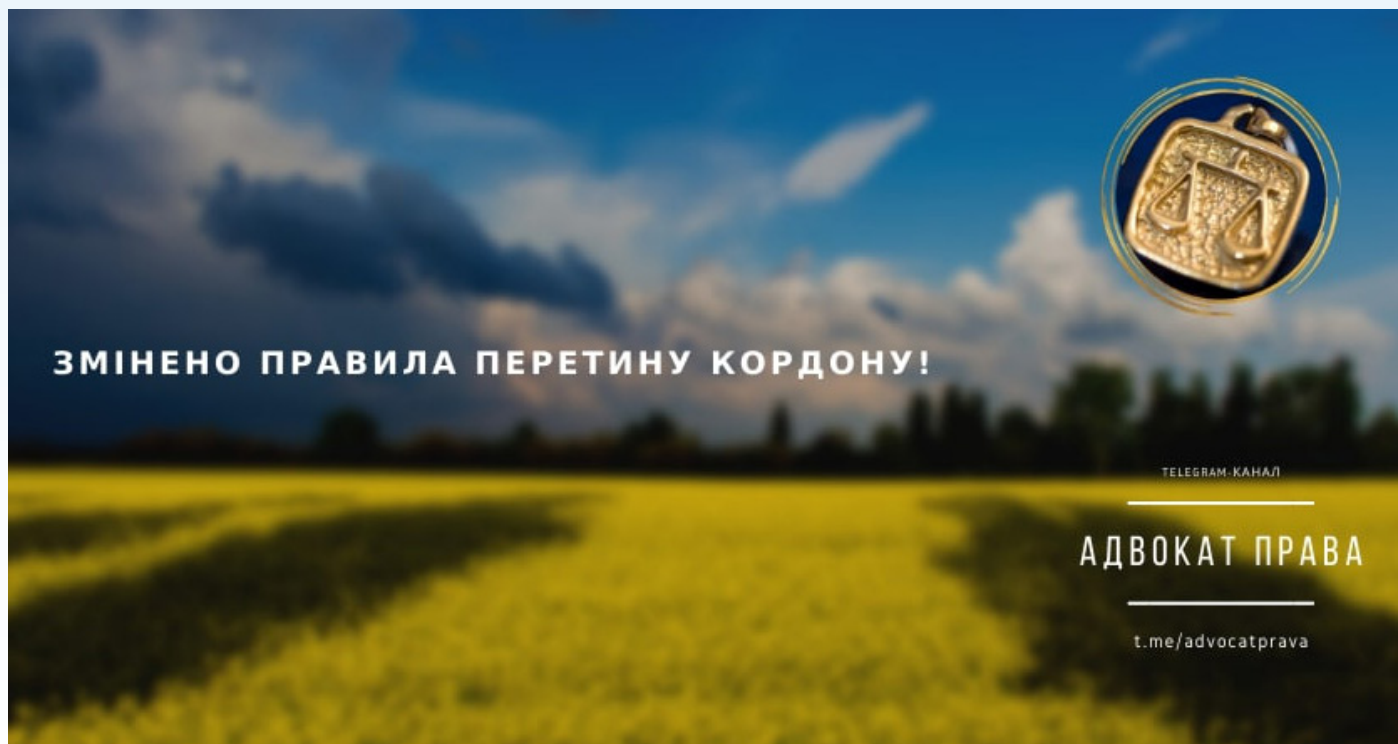
- Про вимоги до перетину кордону. Що нового? Та як отримати ковідний сертифікат. Поради юриста.
- Перевіряємо гіпотези про те, як змінилися життя і поведінка українців в епоху COVID-19. Зокрема, чи стала більшість працювати віддалено.
- Як з'являється HR-аналітика в компанії? Їй навіщо вона потрібна.
- Роботодавці-шахраї. «Кому роботу з оплатою \$2000 на тиждень без досвіду?!». Як уникнути неприємностей.
- Літо – час відпусток. А ось як повернутися до роботи – це інколи вкрай важко. Декілька порад, як скоріше повернутися у робочий темп.
- Кінець епохи «чорних вікон»: як поєднувати онлайн з офлайн в одній компанії.
- Й про наших дітей. Чому діти лаються і як із цим працювати.

Всім неспокотного серпня й просто гарного настрою!

Залишаємося на зв'язку.

Інна Воротникова





По матеріалам Телеграм-канала Адвокат Права

Уряд змінив правила перетину кордону для протидії штаму «Дельта» коронавірусу.

Нові правила перетину кордону України

- 1** ДЛЯ ІНОЗЕМЦІВ обов'язково потрібно мати страховий поліс на випадок захворювання на COVID-19 та один з таких документів:
 - негативний результат тестування на COVID-19 методом ПЛР (не більше як за 72 години до перетину кордону);
 - негативний результат експрес-тесту на визначення антигена коронавірусу SARS-CoV-2 (не більше як за 72 години до перетину кордону);
 - документ, що підтверджує отримання повного курсу вакцинації від COVID-19 вакцинами, включеними ВООЗ до переліку дозволених для використання у надзвичайних ситуаціях, виданий відповідно до ММСП або відповідно до укладених Україною міжнародних договорів про взаємне визнання документів про вакцинацію.
 Якщо документ, що підтверджує отримання повного курсу вакцинації від COVID-19 вакцинами, включеними ВООЗ, відсутній, іноземець (крім осіб до 18 років та інших категорій іноземців, визначених постановою) встановлює застосунок «Вдома» та бере на себе зобов'язання розпочати самоізоляцію через 72 години в разі відсутності негативного результату тестування на COVID-19 методом ПЛР або експрес-тестування на визначення антигена коронавірусу SARS-CoV-2, зробленого протягом 72 годин з моменту перетину кордону.
- 2** Перетин державного кордону з будь-яких країн є безперешкодним ДЛЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ за умови наявності одного з 2 документів:
 - документ, що підтверджує отримання повного курсу вакцинації від COVID-19 вакцинами, включеними ВООЗ до переліку дозволених для використання у надзвичайних ситуаціях, виданий відповідно до ММСП або відповідно до укладених Україною міжнародних договорів

- про взаємне визнання документів про вакцинацію;
- довідка 063-О про перше щеплення з курсу вакцинації від COVID-19.

3 ІНОЗЕМЦІ З ПОСВІДКОЮ НА ПОСТІЙНЕ ПРОЖИВАННЯ В УКРАЇНІ перетинають кордон безперешкодно за наявності документа, що підтверджує отримання повного курсу вакцинації від COVID-19 вакцинами, включеними ВООЗ до переліку дозволених для використання у надзвичайних ситуаціях, виданий відповідно до ММСП або відповідно до укладених Україною міжнародних договорів про взаємне визнання документів про вакцинацію.

Якщо такі документи відсутні – самоізоляція.

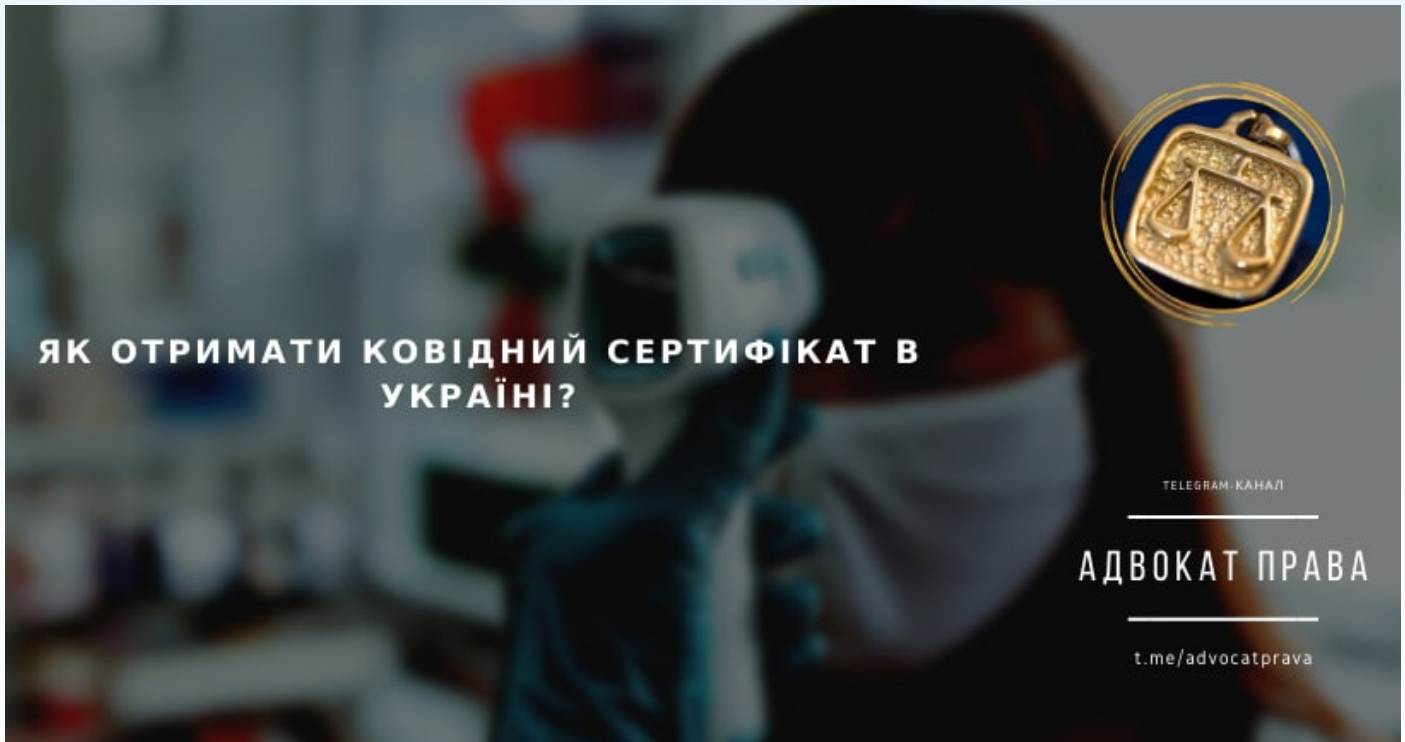
У разі неможливості використати застосунок «Вдома» громадянин перебуватиме в обсервації.

ВАЖЛИВО. Застосунок «Вдома» НЕ КОНТРОЛЮЄ І НЕ ОБМЕЖУЄ ПЕРЕСУВАННЯ користувача перші 72 години після перетину кордону. Застосунок контролюватиме самоізоляцію з третьої доби або в разі отримання позитивного результату тестування на COVID-19 методом ПЛР або експрес-тестування на визначення антигена коронавірусу SARS-CoV-2.

4 ДЛЯ ВСІХ НЕВАКЦИНОВАНИХ ОСІБ, НЕЗАЛЕЖНО ВІД ГРОМАДЯНСТВА, ЯКІ ПРИБУЛИ З РОСІЇ ЧИ ІНДІЇ та перебували на території цих держав більше ніж 7 днів протягом останніх двох тижнів, ДІЯТИМУТЬ БІЛЬШ ЖОРСТКІ ПРАВИЛА перебування на самоізоляції. Зокрема для них буде встановлена обов'язкова 14-денна самоізоляція без права її дострокового завершення.

5 ДЛЯ ПЕРЕТИНУ КПВВ за відсутності документу, що підтверджує отримання повного курсу вакцинації від COVID-19 вакцинами, включеними ВООЗ до переліку дозволених для використання у надзвичайних ситуаціях, або довідки 063-О про перше щеплення з курсу вакцинації від COVID-19 (крім осіб до 18 років), потрібно буде здати безплатний експрес-тест на визначення антигена коронавірусу SARS-CoV-2.





По матеріалам Телеграм-канала Адвокат Права

Одне із найактуальніших на сьогодні питань – це ковідний сертифікат. Усі, хто раніше виявив бажання, може взяти участь у бета-тестуванні формування сертифікату в мобільному застосунку Дія. Період бета-тестування вже завершується та зовсім скоро всі користувачі застосунку зможуть сформувати Ковідний сертифікат для себе.

Надалі сертифікат можна буде отримати також і у лікаря, з яким підписана декларація. Формування ковідного сертифікату відбувається на основі даних, які внесені лікарем для пацієнта в електронній медичній картці. Тому дуже важливо, щоб лікар не забував вводити коректні та повні дані.

Ковідний сертифікат може бути сформований у разі наявності інформації про те, що людина або отримала необхідну кількість доз вакцини від коронавірусу,

або має клінічні показання через те що перехворіла на COVID-19, або ж має негативний результат ПЛР-тесту.

Ковідний сертифікат буде використовуватися як всередині України (зокрема, для відвідування масових заходів), так і для закордонних подорожей. Втім, для цього необхідно дочекатися взаємовизнання сертифікатів між Україною та іншими країнами, український Уряд активно над цим працює.

Інший актуальний документ — це міжнародне свідоцтво про вакцинацію. Його можуть отримати ті, кого пройшов повний курс вакцинації від COVID-19. Він теж може бути використаний для подорожей за кордон. Такий документ

можна отримати лише в паперовій формі в сімейного лікаря чи в будь-якому медичному закладі, підключеному до електронної системи охорони здоров'я. Зазначений документ уже ратифікований Україною та міжнародним співтовариством.



ТОП-6 ГИПОТЕЗ О ТОМ,



КАК ИЗМЕНИЛАСЬ ЖИЗНЬ И ПОВЕДЕНИЕ УКРАИНЦЕВ В ЭПОХУ COVID-19

По материалам mmr.ua

В 2020 году, когда в мир пришел COVID-19, начали появляться гипотезы о том, что пандемия спровоцировала появление многих новых паттернов в жизни и поведении людей. Украинская исследовательская компания Gradus Research решила узнать, правда ли это, что именно поменялось в поведении украинцев и какой характер носят эти изменения — ситуативные или новые привычки войдут в жизнь украинцев навсегда.

1. Экономия

За время карантина и локдаунов доход сократился у 46% украинцев, а 10% и вовсе потеряли работу. Но означает ли это, что украинцы стали больше экономить? К сожалению, ответ — да, стали!

По состоянию на май 2021, действительно, 39% украинцев отмечают, что приобрели привычку экономить в сравнении с докарантинными временами, когда только 14% украинцев отмечали экономию как характерную особенность своего потребительского поведения. Те, кто сейчас экономят, переключаются на более дешевые позиции в рамках тех же товарных категорий, а также отдают предпочтение потреблению акционных товаров со скидками.

39% украинцев отмечают, что приобрели привычку экономить в сравнении с докарантинными временами

Привычка экономить прочно вошла в жизнь украинцев сейчас и будет оставаться активированной и далее — так как только 8% людей отмечают свое намерение прекратить экономить после окончания пандемии.

2. Просмотр фильмов, сериалов и ТВ

Вторая гипотеза об изменении жизни и привычек украинцев. Опросы подтверждают факт, что украинцы стали больше смотреть фильмы и сериалы на карантине.

“Если говорить о тенденции в мире, то, например, за 2020 год у стримингового сервиса Netflix количество подписчиков выросло на рекордные 37 млн и превысило 200 млн человек. Но по данным украинских медиасервисов, всплеск активного пользования был замечен только в первые 2 месяца пандемии, которые сопровождалась весенним локдауном, а значит отсутствующими возможностями для аудитор проведения времени. Вместе с тем не стоит забывать, что в Украине доступен пиратский контент, к которому прибегают 43% жителей городов Украины” — отмечает CEO&Founder Gradus Research Евгения Близнюк.

В целом, просмотр кино-сериального и ТВ-контента имел и ранее серьезный вес в жизни украинцев — только 5% отмечают, что до карантина не смотрели киносериалы и 10% не смотрели ТВ. И вот во время карантинов и локдаунов 30% людей отмечают, что стали чаще смотреть кино-сериалы и 21% опрошенных стали чаще смотреть ТВ. И, что интересно, после окончания пандемии декларируют



<https://nrg.ua/>



<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

намерение сократить просмотр кино только 5% и ТВ только 13% опрошенных — что несомненно является хорошим знаком для роста бизнесов сферы OTT/IPTV и ТВ-каналов.

3. Социальное дистанцирование

О социальной дистанции и уменьшении физических контактов, как одном из превентивных методов распространения вируса COVID-19, узнали все украинцы весной 2020 года. Но правда ли, что после пандемии мы будем также придерживаться социального дистанцирования?

Стоит отметить, что в разных странах существуют определенные социальные нормы, в том числе и о социальной дистанции.

Если мы сравним украинскую и европейскую или американскую культуру, то несложно будет заметить, что жители США и Европы активнее отстаивают права на личное пространство, чем украинцы. Наверное, поэтому слышать дыхание постороннего человека в очереди на кассу в супермаркете для нас — норма, а для иностранцев — дурной тон.

Только 19% украинцев до пандемии избегали физических контактов, во время карантинов эта цифра достигала 27%. Однако после окончания пандемии 16% намерены отказаться от социального дистанцирования. Судя по этим цифрам, ожидать сильных изменений в этике поведения украинцев не стоит.

4. Удаленная работа

Несмотря на гипотезу о том, что во время пандемии украинцы массово переключились на удаленную работу, согласно опросу, этот процент составил всего 17%. При этом до COVID-19 дистанционно работали 10%, а в результате карантинов системно переключатся на офлайн работу 7% респондентов.

5. Шоппинг в интернете

Онлайн-шоппинг и до пандемии был достаточно привычным явлением для большинства украинцев — только 6% опрошенных горожан в возрасте 18-60, проживающих в городах более 50 тысяч жителей, отмечают, что не практиковали пользование интернетом для покупки еды, одежды/обуви, оплаты услуг. Во время закрытия офлайн-магазинов в период локдаунов единственным способом купить что-то, кроме еды, стали онлайн-магазины. В период коронавируса четверть украинцев стали делать шоппинг в интернете чаще. Из хороших новостей — всего 3% украинцев декларируют намерение отказаться от покупок в онлайн после окончания пандемии, что несомненно является хорошим знаком для развития и еще большего роста e-commerce.

6. Пассивная лояльность

Регулярные исследования в различных категориях демонстрируют снижение активной лояльности к брендам категорий. Пассивная лояльность — состояние, когда потребитель с легкостью меняет ваш бренд на другой, руководствуясь рациональными соображениями. В том числе признаками пассивной лояльности являются:

- высокая доля готовых отказаться от покупки бренда при малейших трудностях найти его на полке;
- дешевизна, как ключевой драйвер, ориентация на выгоду при выборе.

С одной стороны, сложившаяся ситуация — вызов для компаний и необходимость направлять маркетинговые усилия на “завоевание” сердец потребителя, построение эмоциональной коммуникации с ним. С другой стороны это широкое поле для потенциального роста, так как “сердца” потребителей свободны и их займет тот, кто сможет эффективно обновить свой месседжинг в соответствии с контекстом потребительского поведения.

ТОП-10 РЕЧЕЙ, ЯКІ ЗМІНИЛИСЯ ЧЕРЕЗ ПАНДЕМІЮ

Gradus
Research Company

Почали робити або
стали робити частіше

Не робили до
пандемії

Перестануть робити або
стануть робити рідше

Економити кошти

39%

Уникати фізичного контакту

19%

Уникати фізичного контакту

16%

Дивитися фільми, серіали

30%

Економити кошти

14%

Дивитися телебачення

13%

Уникати фізичного контакту

27%

Працювати з дому

10%

Економити кошти

8%

Робити покупки в Інтернеті

26%

Дивитися телебачення

10%

Працювати з дому

6%

Спілкуватися в Інтернеті

21%

Робити покупки в Інтернеті

6%

Дивитися фільми, серіали

6%

Дивитись телебачення

21%

Дивитися фільми, серіали

5%

Спілкуватися в Інтернеті

5%

Працювати з дому

17%

Спілкуватися в Інтернеті

4%

Робити покупки в Інтернеті

3%

Опитування було проведено дослідницькою компанією Gradus Research методом самозаповнення анкети в мобільному додатку. Онлайн-панель Gradus відображає структуру населення міст з кількістю мешканців більше 50 тисяч у віці 18-60 років за статтю, віком, розміром населеного пункту та регіоном. Період проведення поля: 21 травня 2021 року з 17:00 до 22:00 годин. Розмір вибірки: 1000 респондентів.



<https://nrg.ua/>



<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

КАК РОЖДАЕТСЯ

hr-аналитика в компании

По материалам edwvb.blogspot.com

Наткнулся на совет «коллеги» в одной из групп.

Цитирую

Когда надо задуматься над внедрением BI системы в HR?

- нужно интегрировать информацию из нескольких источников;
- нужно обеспечить оперативный доступ к HR данным;
- увеличилось число пользователей, которым нужен доступ к информации или аналитике;



1. Во-первых, если бизнес не жалуется на рекрутинг, что тот долго ищет кандидатов и закрывает вакансии, то никакой потребности в показателях и аналитике не возникнет. Аналитика возникает, когда есть проблема – жалобы на время закрытия вакансий и т.п.
2. Во-вторых, от руководителя или участника процесса требуется активная роль – большинство устраивают сроки, нарисованные в голове заказчиков или “экспертов”.

Потому что рождение аналитики или просто аналитика, или продукт аналитики в данном случае должен выглядеть таким образом: когда заказчик заказывает закрыть новую вакансию, аналитика выдает цифру, которая показывает среднее закрытие подобных вакансий. Эта цифра – ориентир для заказчика и рекрутера, им уже можно не тратить ресурсы на выяснение отношений. Но цифра эта, повторяюсь, должна считаться, если мы строим аналитику, а не братья из головы даже очень умных экспертов.

А далее пошли технические вопросы, которые решает аналитик в паре с заказчиком аналитики (не заказчиком вакансии).

- В каких разрезах считать сроки закрытия? Уровни позиции, регион, профессии, по рекрутерам и т.п.? понятно, что сроки закрытия зависят от этих показателей.
- Учитывать ли в расчете сроков закрытия вакансии, ко-

торые были отменены? А такое бывает не так уж редко. Вакансию отменили, но время-то на ее закрытие было потрачено.

- Учитывать ли в расчете сроков вакансии в работе? А с учетом, что средний срок закрытия часто несколько недель и даже месяцев, то таких вакансий в моменте не-мало и странно их не учитывать.
- И так далее....
А далее пошли вопросы второго слоя.
- Как меняются сроки закрытия вакансии во времени? Стали ли мы закрывать вакансии быстрее в этом году в сравнении с прошлым?
- Есть ли сезонность во времени закрытия? Например, летом времени требуется больше.
- Какие факторы влияют на скорость закрытия?
- На каких этапах воронки рекрутинга мы больше всего теряем времени?

Вот самый минимальный минимум вопросов по hr-аналитике только одного показателя. В каком месте здесь возникают «несколько источников» (возвращаюсь к цитате «коллеги»)?

HR-аналитика и сложнее, и интереснее простого расчета показателей.

Вы все еще хотите узнать, какие метрики правильные?



\$2000 на тиждень без досвіду роботи, або Знову про шахраїв на ринку праці



По матеріалам happymonday.ua

Олена Набатчикова

Майже кожен день мої колеги — модератори сайту з працевлаштування — на ранковій нараді повідомляють про скарги користувачів на роботодавців-шахраїв. Регулярно команда винаходить нові способи боротьби з недобросовісними роботодавцями. А завтра шахраї вигадують нову схему. Одна з останніх акцій: сфотографуйся з паспортом та ідентифікаційним кодом, відправ фото роботодавцю — і через пару місяців вияви мікрокредит, відкритий на твоє ім'я.

І як HR-блогера колеги регулярно мене просять: ну напиши про шахраїв. Я кривлюсь, як від зубного болю: що ще можна написати на цю тему? Навіщо знову і знову пояснювати дорослим людям, що **не потрібно**:

- Давати фотографії та скани своїх документів, а також перераховувати гроші незнайомим людям.

- Купувати за свої гроші матеріали, інструменти, спецодяг та інший інвентар — бо інвентарем забезпечує роботодавець. А якщо він змушує здобувача розщедрюватися ще до укладення договору — це шахрай.

- Вносити гроші як заставу і нібито страховку від невиконання роботи й зриву дедлайнів — тому що роботодавець повинен страхувати себе не грошима, а договором і юридично закріпленими зобов'язаннями.

Перераховані критерії недобросовісних роботодавців — вже вчорашній день. Схеми давно відпрацьовані, їм на зміну приходять більш вишукані, але пошукачі у відчайдушних спробах працевлаштуватися готові ризикувати й ігнорують голос здорового глузду.

І знову й знову знаходяться охочі поставити плюсики в коментарях до постів на кшталт: «Хочеш заробляти від \$2000 на тиждень, не виходячи з дому ???? Став плюс в коментарях, навчу, розповім!!!! Робота без вкладень, 4 години на день!!!!!! Досвід не потрібен !!!!!!!!!!!» (Як правило від

знаків оклику і питання рябять в очах). Тому тема про шахрайство здається вічною. А отже, я буду писати про це ще не один раз, сподіваючись, що моя стаття зможе вберегти хоч одну людину від втрати грошей, нервів та часу.

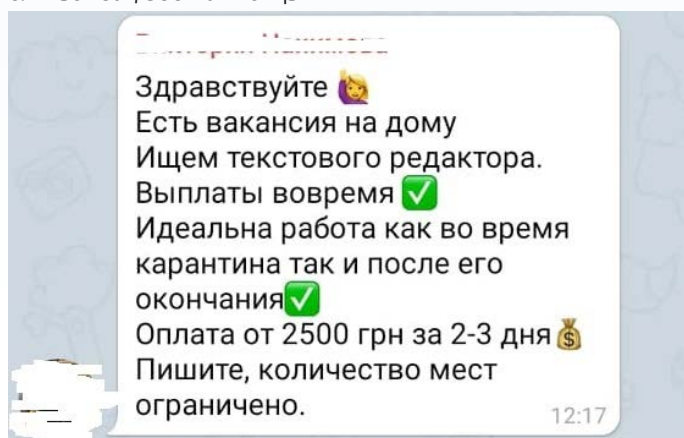
Отже, розберемося для початку, які бувають шахрайства на ринку праці.

Відверті шахраї

Це ті, кого вище я вже згадувала. Йдеться про шалене, нахабне, потворне відбирання грошей у довірливих громадян.

Найхарактерніша ознака таких «вакансій» — відсутність вимог і опису завдань при обіцянці високої зарплати. Досі цей прийом спрацьовує «на ура». Кому роботу з оплатою \$2000 на тиждень без досвіду?! Налітай, розбирай!

Вакансія, розміщена шахраєм, тому і приваблива, що цю роботу легко отримати — тільки грошки вишліть ось сюди. Або фоточку вашу з паспортом на ось цей імейл... І все. Заповіті \$2000 на тиждень у вас в кишені. А дурні нехай горбляться за \$300 на місяць.



Протиотрута проти таких шахраїв одна: ніколи, нізащо, ні за яких обставин гроші, документи роботодавцю не віддавати! Тільки при оформленні у відділі кадрів потрібні оригінали та копії паспорта та ІПН, але до оформлення ще потрібно діяти...

Що повинно насторожити в оголошеннях роботодавців, спілкування з якими залишить неприємний слід у вашій пам'яті і дірку в кишені:

- вакансія, швидше за все, розміщена в месенджерах — тому що на сайтах з пошуку роботи є модерація, її можна обійти, але потрібні додаткові зусилля;
- один і той же текст повторюється, хоч і опублікований різними людьми;
- на аватарках — фото зі стоків, або фотографії немає;
- схожих оголошень багато, вони миготять перед очима, як мухи в спекотний день;
- описи завдань, навичок відсутні або занадто загальні, наприклад, «робота з документами», «спілкування з людьми», «виконання простої роботи, що не вимагає навичок»;
- зарплата дуже висока — вища за зарплати програмістів рівня senior. Цифри, від яких приємно паморочиться голова, псевдороботодавець вказує, щоб гарантовано привернути увагу до вакансії.

Недобросовісні роботодавці

Далі поговоримо про категорії роботодавців, яких не можна назвати шахраями, але й чесними язык не повертається.

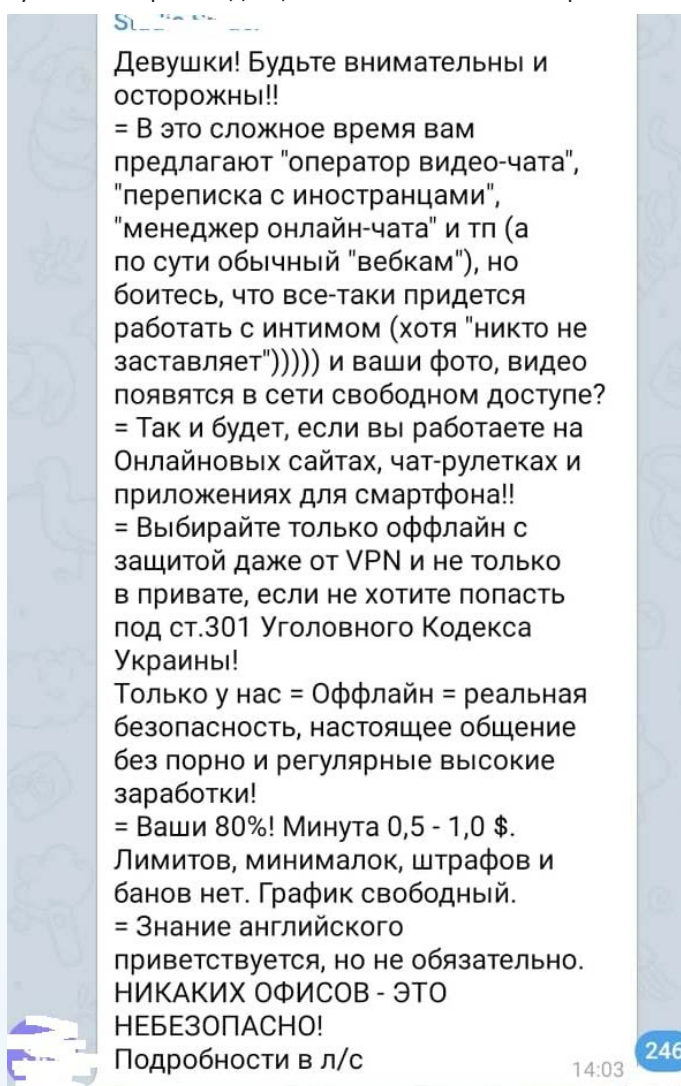
Мова, наприклад, про такі випадки:

- В оголошенні про вакансію пропонували зарплату в 12 тис. грн. А при оформленні на роботу озвучили цифру

в 8 тис. Решта, мовляв, це бонуси, і то — після випробувального терміну. При цьому завдань — у два рази більше, ніж у вакансії, і половина до професії відношення не має. «Криза ж». А ви вже з ексколегами попрощалися і чашечку улюблену з колишнього офісу забрали, тобто назад дороги немає.

- Запропонували оформити ФОП і укласти договір з компанією, роботодавець обіцяв компенсувати податки. А потім — узяв обіцянку назад. Платіть тепер самі.
- Ви домовилися про співпрацю, підписали оффер, а роботодавець передумав. А ви вже в інше місто перебралися. З родиною, котом і фікусом.
- Вам запропонували написати тестове завдання — статтю або навіть три. Платити не обіцяли, але і роботу ви навряд чи отримаєте. А ваші статті горе-роботодавці роздадуть своїм замовникам. Справедливості заради варто відзначити, що зважаючи на велику настороженість копірайтерської братії спрацьовує ця схема все рідше.
- Як застрахувати себе від втрат в таких випадках? Тільки фіксувати взаємні зобов'язання на папері, тобто в договорі.

Або ось ще приклад. У джоб-чатах в Telegram раз у раз пропонують вакансії для дівчат. Потрібно листуватися з іноземцями. Яка тематика листування, ви розумієте. Залишимо за дужками той факт, що організатори подібного бізнесу податки навряд чи платять. При цьому вони, швидше за все, навіть чесно виплачують гроші виконавцям. Але назвати їх сумлінними роботодавцями... язык якось не повертається.



Є ще тип вакансій, які зовні мають спільні ознаки з шахрайськими, але до них не відносяться. Це оголошення мережових компаній.



У них, як правило, вказана висока зарплата, вкрай нечітко прописані завдання.

Відрізнити їх від шахрайських важко, але зазвичай п'ятихвилинного вдумливого спілкування з роботодавцем досить, щоб оцінити його наміри.

Просто ставте конкретні питання. Наприклад:

- Що конкретно мені потрібно буде робити? Наведіть приклад завдання, яке мені потрібно буде виконати.
- У вашій компанії є сайт? Мені хотілося б дізнатися більше про вашу історію, успіхи, колектив.
- Які навички мені знадобляться для роботи на цій позиції, якими інструментами повинні володіти претенденти?
- Будь ласка, назвіть конкретну цифру — якою буде постійна, не змінна, частина мого заробітку, якщо я успішно впораюся з завданнями?
- Ви підписуєте зі співробітниками трудовий договір?

Запитувати корисно і потрібно. Не варто боятися, що роботодавцю це не сподобається. Серйозній компанії відповісти на перераховані питання не важко. Вивести з рівноваги вони можуть тільки тих, кому нема чого відповісти.

Пам'ятайте, що навіть криза — не причина для втрати здорового глузду і невиправданих ризиків. Будьте пильні та обирайте лише надійних роботодавців.



Як налаштуватися на роботу, поки всі відпочивають



По матеріалам thepoint.rabota.ua

Поки колеги один за одним йдуть у відпустки та постять світлини з відпочинку, є ті, хто пролітній відпочинок з тих чи інших причин можуть тільки мріяти (вже були у відпустці або планують піти пізніше). Як налаштуватися на продуктивну роботу тим, хто в літній період змушений працювати в офісі чи на виробництві. Пропонуємо поради, які допоможуть створити робочий настрій за відсутності колег.

Скористайтесь шансом

Поки більшість співробітників різних компаній відпочивають, у вас є час обійти конкурентів або зробити все для того, щоб проявити себе у компанії, в якій працюєте зараз. Деякі працівники вважають, що розпочинати серйозні проекти краще восени, але влітку також можна активно

працювати: відвідувати івенти, встановлювати ділові зв'язки, заводити нові знайомства. Все це можна робити на релаксі, нікуди не поспішаючи. У перспективі це може допомогти у вашому кар'єрному зростанні.

Ходіть на співбесіди

Якщо ви задумуєтеся над тим, щоб змінити місце роботи, літо – чудовий шанс. Напливу кандидатів не так багато, отже – конкурентів менше. Зробіть крок назустріч роботі своєї мрії: розгляньте аналогічні вакансії або спробуйте себе в новій професії.

Не виконуйте чужу роботу

Деякі колеги можуть скористатися тим, що ви знаходитеся в офісі та періодично просити виконати за них деякі



завдання. Тому варто перед відпусткою колег обговорити можливість вашої допомоги. Якщо ви повністю берете на себе обов'язки колеги, справедливо, що вам заплатять за додаткову роботу, керівник повинен це узгодити з вами. Якщо ж ні – розриватися не варто. Звісно, допомагати потрібно один одному, в окремих випадках ви дійсно можете виручити колегу, але не протягом всієї його відпустки.

Зробіть частину робочих завдань наперед

Спробуйте виконати деякі робочі завдання наперед, якщо є час. Так, якщо вдасться це зробити, з почуттям виконаного обов'язку відпочиватимете, а коли повернетесь з відпустки, на вас не звалиться купа справ, ви легко увійдете у робочий режим.

Сам собі господар

Якщо залишилися в кабінеті наодинці, створіть максимально комфортну для себе атмосферу. Протягом принаймні 2-х тижнів можете слухати фоном музику під час роботи (якщо вам це не заважає), вмикати/вимикати кондиціонер тоді, коли саме вам цього хочеться, переставити робочий стіл у місце, яке вам подобається. Так почуватимете себе впевненіше та розкутіше.

Наведіть лад на робочому столі

Часто на це не вистачає часу під час активної роботи, а залишатися після робочого дня не хочеться. Розберіть папери та викиньте непотрібні, очистьте комп'ютер/ноутбук, видаліть зайві файли/папки, якщо потрібно, зверніться до спеціаліста (в разі неполадок). Поки ваш ПК ремонтуватимуть, ви можете попрацювати на комп'ютері когось з колег (попередньо про це попередивши та отримавши дозвіл).

Очистьте електронну пошту

Впорядкуйте листи: кожному, без сумніву, на е-mail надходить багато листів, серед потрібних часто можна знайти спам. Відсортуйте листи за темами або важливістю та видаліть непотрібні. Це допоможе не відволікатися та не пропустити важливі листи.

Плануйте відпочинок та створіть літній настрій

Приходьте на роботу влітку з позитивним настроєм. Одягайтеся яскраво, приносьте на роботу квіти. Уявляйте, як вже зовсім скоро підете у відпустку. Після роботи, якщо є така можливість, проводьте час на вулиці, ходіть більше пішки (скажімо, йдіть додому пішки після роботи), гуляйте в парку. Це допоможе зняти втому та відволіче від думок про роботу.

Насолоджуйтесь моментом

Плануючи майбутню відпустку важливо не пропустити яскраві літні моменти тут і зараз. Якщо підете у відпустку у вересні, це не означає, що варто пропускати пляжний сезон у місті. На вихідних можна поїхати на річку з родиною та позасмагати, відвідати інше місто, сходити на екскурсію у непопулярні місця, відвідати цікаві кафе. Навчіться отримувати задоволення від тих моментів, які проживаєте тут і зараз.

Піклуйтеся про себе

Працювати, звісно, потрібно, але не забувайте про відпочинок після роботи та у вихідні. Намагайтеся повноцінно відпочивати після роботи та висипатися. Не затримуйтеся в офісі допізна. Слідкуйте за своїм самопочуттям, робіть невеликі перерви під час роботи, часто провітрюйте кабінет, робіть ранкову руханку, прогулюйтесь коридорами – нехай спина та очі відпочинуть, пийте багато води, а кави – менше, беріть з собою фрукти.





Конец эпохи «черных окон»: как совмещать онлайн с офлайном в одной компании

Теория и практика гибридного менеджмента в украинском бизнесе

По материалам mind.ua

С учетом того опыта, который человечество приобрело за период пандемии, изменился и подход к руководству и лидерству в компаниях. На первый план выходит гибридный менеджмент – новая управленческая практика, позволяющая удачно совмещать работу онлайн и офлайн частей коллектива. Лидеры по-прежнему должны обладать пониманием визии, стратегии и реализации целей. Но теперь еще нужны эмоциональный интеллект и устойчивость, чтобы управлять гибридными командами с сильно различающимися потребностями, стилями работы, личными ситуациями. Главная задача – создать коллаборацию, свободную от чувства обделенности, недооцененности, а также – минимизировать падение продуктивности в период перемен.

Сообщество профессионалов по управлению изменениями АСМР Ukraine уделяет особое внимание этой проблеме. Участники сообщества – практикующие менеджеры изменений – осознанно внедряют гибридный менеджмент управления изменениями крупных украинских компаний. Сегодня они

рассказывают, как именно это происходит, какие технологии задействуются и какие уроки из всего этого удастся извлечь.

Время быстрых перемен

Вынужденный переход на удаленный формат работы в начале прошлого года подстегнул большинство бизнесов к ревизии: какие из процессов вполне пригодны для онлайн, а каким необходима регулярная подпитка в виде личных встреч. Вполне естественно, что первым «кандидатом» на вывод в онлайн стала рутина – отчеты, документирование, финучет и т.п.

Соответственно ускорилась автоматизация этих повседневных задач. А значит, цифровой рывок перестал быть чем-то абстрактным, запланированным в пятилетнем горизонте, но мало выполнимым здесь и сейчас. Изменения пришлось внедрять быстро и точно.

«Новые навыки позволяют нам не только идти в ногу со временем, а и не оказаться за бортом современного мира, который так стремительно развивается под воздействием



Индустрии 4.0, где материальный мир соединяется с виртуальным, где автоматизация и роботизация не являются чем-то новым – машины решают уже много задач, которые ранее решал человек», – говорит директор департамента поддержки бизнеса компании «Метинвест» Юлия Ряховская.

Кто за что в ответе

В «Метинвесте» считают, что важно не только изменять методы организации рабочего процесса, учитывая специфику функционала каждого сотрудника, но и предоставлять инструменты гибридного менеджмента, которые помогут научить персонал эффективно работать в разных форматах.

Это подтверждает и Алина Ткаченко, член Международной Ассоциации профессионалов по управлению изменениями (АСМР). По ее словам, гибридный менеджмент включает в себя не только способность «дирижировать» зум-митингами, но и мыслить широко, выходить за пределы привычных шаблонов, видеть большое в мелочах и отказываться от привычного, если его влияние на конечную большую цель минимально.

«Во многих компаниях практически все встречи сегодня проходят онлайн, и это выбор сотрудника – быть ли в офисе и по какой причине. Предоставление права выбора – это всегда про доверие. Чем больше доверять людям, тем больше проявляется готовность взять на себя ответственность. Это стало очевидно в процессе года такой работы», – говорит Алина Ткаченко.

Изменение форматов в «Метинвесте» начали с того, что разработали онлайн-курс «Организация удаленной работы и управление дистанционными командами». Он учит сотрудников организовать рабочий процесс в новой реальности, обеспечить эмоциональную стабильность и физическое здоровье при работе в новом формате, коммуницировать с командами, эффективно управлять, а также правилам охраны труда, промышленной и информационной безопасности.

Также в компании есть программа обучающих онлайн-курсов, которые развивают компетенции, необходимые при удаленной работе: самоменеджмент, коммуникативные навыки, построение сети контактов, гибкость, работа с новыми технологиями.

«Метинвест» стал первой компанией в горно-металлургическом комплексе Украины, которая перевела сотрудников на гибридный формат работы. И вместе с другими крупнейшими работодателями страны мы инициировали развитие законодательства, поддерживающего такой вариант трудоустройства», – рассказывает Юлия Ряховская.

По мнению Алены Дяченко, Lizard Soft Chief Consulting Officer, АСМР Marketing & Communications Officer, задача «номер один» сегодня – обеспечить сотрудникам оптимальные комфортные условия работы в новой гибридной среде взаимодействия. «Пандемия сделала нас более стойкими и гибкими одновременно. Но, вместе с этим, обновила и долю инфантилизма в каждом из нас. Проблема черного зум-окна – сегодняшний бич не только рядовых

сотрудников, но и менеджмента. И не только среднего звена», – подчеркивает она.

Контроль vs участие

Менеджмент в связи с переходом на дистанционную работу требует, казалось бы, прямо противоположных действий – постоянного виртуального присутствия в жизни команды и четко выверенного месседжа, чтобы не перегрузить сотрудников избыточным потоком информации.

С одной стороны, нужно более внимательное отношение к планированию с учетом кризисных коммуникаций, а с другой – стоит оставлять пространство и для спонтанных взаимодействий, бесед с открытой темой, интереса к частной жизни персонала.

«В гибридном подходе иногда срабатывают парадоксальные вещи. Например, в компании произошел переход с привычных количественных показателей эффективности на качественные. Казалось бы, как жить без плана продаж? Как оценить вклад сотрудника по горящим глазам и креативным проектам, которых никто раньше не делал? Но по факту получилось, что переключение внимания на качество вовлеченности подтянуло цифры, продажи выросли», – рассказывает Алина Ткаченко.

Грань между тем, чтобы учесть мнения людей и сохранить эффективность процессов, крайне хрупкая. «Мало спросить и отдать решение на откуп сотрудникам. Многие до сих пор не определились, какой вариант гибридной работы им подходит – онлайн, офлайн или микс. Еще больше – не смогли полностью освоиться с тем, что понятные рутинные процессы резко обрели цифровую форму и с ними нужно учиться работать заново», – отмечает Алена Дяченко.

По мнению Юлии Ряховской, если на входе предоставить сотрудникам структурированную

информацию о переменах и задать «правила игры», то на выходе получится эффективная, сплоченная экосистема, которая включает разные форматы. Основа такой системы – безопасные условия работы в офисе и вне его, стабильная поддержка и возможность обучаться.

«Например, в «Метинвесте» мы внедрили ИТ-инструменты, позволяющие сотрудникам синхронно работать в гибридных форматах и распределить задачи, которые можно выполнять онлайн.

Среди них:

- система электронного документооборота, в которой согласовываются все распорядительные документы компании;
- база знаний «Инсайт» – площадка, где можно обмениваться опытом, получать важную информацию или экспертные рекомендации по решению самых разных задач в области производства, продаж, технологий и других направлений; она функционирует как в самой компании, так и на предприятиях (более 7000 пользователей);
- инструменты для диджитализации операционных задач – MS Teams «Tasks», бронирование гибких рабочих мест



– MS Teams «Смены», система учета рабочего времени и продуктивности – «Yaware.TimeTracker».

- чат-бот «Metinvest Info» для информирования сотрудников где бы они ни находились.

Кто он – «гибридный» менеджер?

Член АСМР Юлия Мельник считает, что основная задача руководителя в новых условиях – сделать так, чтобы каждый сотрудник смог понять и принять суть предлагаемого формата работы, увидеть выгоды такого подхода и осознать его возможные недостатки. Для этого, по ее словам, нужно предпринять три главных шага.

Первый – оценить прозрачность и понятность алгоритма работы и доступа к ресурсам в режиме онлайн, наличие и доступность IT Help Desk для экстренной помощи сотрудникам.

Второй – вместе с сотрудниками разработать оптимальный график и соотношение активностей:

например, 50/50 онлайн и офлайн, т. е. 20 часов в офисе + 20 часов онлайн в неделю. Обязательно привлечите в рабочую группу представителей от каждого подразделения – сотрудники должны понимать, что их слышат и учитывают их пожелания. Такой подход позволит повысить лояльность персонала к изменениям.

Третий шаг – визуализация выгод и недостатков работы в гибридном режиме. Руководство должно решить и четко сформулировать свою позицию в отношении нового режима работы. Формат таких визуализаций будет зависеть от культуры конкретной компании и уровня должности – где-то больше «заходят» презентации, где-то видео, где-то информационный плакат и т. д.

«В таких условиях руководитель должен развивать в себе гиперчувствительность и прогностические качества, уметь смоделировать и предложить варианты, чтобы помочь сотруднику выбрать комфортный ему способ работы, при этом сохранить за собой возможность контролировать и поддерживать эффективность процессов», – говорит Алена Дяченко.

Второй критерий руководителя в условиях гибридности, по ее словам, – быть средоточием и транслятором командности.

«Онлайн забрал у нас важнейшую составляющую базовых человеческих потребностей – социализацию. Те, каза-

лось бы, незначительные элементы неформального взаимодействия в курилках, на кухне, корпоративах создавали важный поток вербальной и невербальной коммуникации, который практически невозможно воссоздать онлайн», – подчеркивает она.

И добавляет: очень просто раздавать задачи в пижаме, с хвостиком или трехдневной небритостью, спрятавшись за пресловутым «черным» зум-окном. «Но ведь с другой его стороны люди, и им, как никогда, нужен руководитель, его вовлечение и человечность, нужна команда и поддержка коллег», – уверена Алена Дяченко.

«Давайте также не забывать о сложностях онбординга новых сотрудников. Новые реалии потребовали пересмотра подходов к общему процессу адаптации, – напоминает Юлия Ряховская. – Новичку нужно привыкнуть к компании, а компании – сделать все возможное, чтобы сотрудник влился в новую команду».

Так, в «Метинвесте» при найме нового сотрудника обязательна работа в офисе не менее трех месяцев, вне зависимости от будущего формата работы (полностью или частично дистанционно). Первые три месяца работы у новичков достаточно насыщенные – нужно привыкнуть к коллегам, установить связи внутри организации, принять и освоить корпоративные правила и ценности, перестать испытывать стресс из-за смены работы и новых людей рядом.

«Даже в такой привычной к онлайн-сфере, как ИТ, мы в своей команде ощутили потребность в живом взаимодействии и негативное влияние его отсутствия на эффективность и вовлеченность. Да, изменения стали нашей реальностью. Нам всем надо учиться жить и взаимодействовать по-новому. Не просто по-новому, а совмещать то, что было раньше, с тем, что есть сейчас», – делится опытом Алена Дяченко.

По ее словам, гибридный менеджмент должен стать не только спонсором и катализатором изменений, но и их агентом – то есть драйвером изнутри. «Для начала попробуйте просто открыть «черное окно» и поговорить со своими коллегами», – резюмирует она.



Чому діти лаються і як із цим працювати



Пояснює психологиня Світлана Ройз

По матеріалам nus.org.ua

Підготовка тексту до публікації –
Марія Марковська, «Нова українська школа»

Чя тема від самого початку глибша, ніж просто ненормативна лексика і прояв вербальної агресії. Цікаво, що є дослідження про те, що лайку не використовують у примітивних племенах і ненормативна лексика часто пов'язана з тими темами, які в суспільстві табуовані.

Емма Бірн, яка досліджувала цю тему з багатьох сторін, у своїй книжці «Лаятися корисно» пише: «Мені це здалося найцікавішою частиною моїх досліджень: я зрозуміла, що як тільки з'являється табу і спосіб про нього говорити, виникає лайка», – говорить **Світлана Ройз**, дитяча й сімейна психологиня.

Є ще одне цікаве спостереження: у різних країнах і в різних культурах є схильність до своєї лексичної «фіксації». Вона відображається в особливих темах і словах, які проявляються в лайці.

Для статті «Нової української школи» Світлана Ройз пояснила:

- чому діти лаються;
- про що це свідчить;
- що з цим робити;

- наскільки це залежить від сім'ї;
- чи це погано.

Що стоїть за нецензурними словами та коли це починається

Психологиня пояснює, що у своєму розвитку дитина проходить різні фази (за Фройдом), зокрема оральну, анальну, фалічну... У роботі з дорослими клієнтами, помічаючи «темну» лайку, яку вони використовують, психолог може припустити, на який вік треба звернути увагу під час терапії і можливу тему травматизації.

«Ми не розповідатимемо дітям про те, що використання лайки дає можливість скинути напруження. Але ми пам'ятаємо, що це «продукт» нашої лімбічної системи, пов'язаної з переживанням сильних емоцій. Коли використовується лайка, у неї вкладається більше енергії й сили, ми буквально звільняємося від накопиченого напруження».

За словами Ройз, тоді ж економляться час і сили на формулювання. Тому що префронтальна кора мозку, яка відповідає за контроль і вибір, у цей момент не така активна.

До того ж відбувається викид ендорфінів у кров – саме тому людина може лаятися, відчуваючи фізичний або емоційний біль. І, використовуючи саме ці вислови, відчувати полегшення.



«Основне наше правило, що працює також з іншими проявами емоцій: усі емоції – нормальні, а ось їхній прояв і поведінку ми можемо навчитися обирати та маємо навчити цього наших дітей», – говорить Світлана Ройз.

Психологиня пояснює, що вперше дитина може принести «нове слово» із садка приблизно в 4 роки. Тоді в неї ще немає розуміння сенсу сказаного, але є відчуття «енергії», заряду слова. У цьому ж віці малюк може ставити запитання про секс, життя і смерть, запитувати «Звідки я взявся?».

І, власне, у цьому віці дитина тільки пройшла анальну фазу розвитку. Тому слова «какашка», «попа» і все, що відноситься до «анальної теми», будуть у сфері уваги й інтересу дитини. Так вона пробує «межі дозволеного». Вимовляє слова, спостерігаючи за реакцією.

Завдання дорослих – щоразу, коли дитина «приносить» нове слово з дитсадка чи молодших класів школи, відповідати на запитання, щоби тема не ставала табуйованою (бо лайка пов'язана з табу).

Психологиня радить реагувати максимально спокійно, кажучи: «Це слово позначає... Так не говорять виховані люди», «Будь-яке слово можна замінити...», «Знайди сам слово, яке замінить...».

Чому підлітки лаються

«Чим більший рівень тривоги й напруження і чим менше можливості їх «висловити» – тим раніше і яскравіше проявлятиметься ненормативна лексика», – пояснює психологиня.

Окрім того, каже, що сучасні діти раніше входять у підліткову кризу, також у їхньому житті раніше проявляється тема сексуальності, тому те, що пов'язане з цією темою, також проявлятиметься раніше. Так, батькам важливо відстежувати появу в словнику дитини цих слів – вони можуть бути однією з перших ознак входження в підліткову кризу.

«Діти часто чують лайку не тільки в сім'ях. Помилково вважати, що якщо дитина використовує нецензурні слова – отже, обов'язково бачить приклад у сім'ї. Нецензурна лексика, наприклад, є у фільмах та іграх».

Чому лаються підлітки:

- **Спроба бути схожим на дорослих.** «Тоді я запитую в підлітка: «Це дія “зовнішнього” або “внутрішнього” дорослого?». Зовнішній намагається бути “як дорослі”, а внутрішній бере відповідальність за свої вибір і поведінку».
- **Важливо відчувати себе частиною групи, бути своїм.** Психологиня каже, що в цьому контексті завдання дорослих – створити культуру «своїх», де модно не використовувати нецензурну лексику. Або створити атмосферу, де діти відчують себе

своїми у «свій зграї». Йдеться про відчуття безпеки, відчуття, що «мені є місце в цьому середовищі», «у мене є своя значуща роль».

- У підлітків – гіперактивна лімбічна система, а контроль над імпульсами, контроль і оцінювання свого вибору знижені. Тому **лайка – це можливість скинути емоційне напруження**. Тоді треба подумати, у чому ще може бути їхня розрядка.
- **За допомогою нецензурних слів висловлюють те, що складно сформулювати.** Психологиня радить разом із дітьми дивитися фільми, читати книжки й обговорювати, влаштовувати дискусії, писати есе, привчати їх до рефлексії.
- **Провокація.** Часто підлітки провокують дорослих і дітей на емоційні реакції. Важливо відповідати їм, зберігаючи стійкість.
- **Є ще одна неочевидна тема: роль, яку відіграє ненормативна лексика саме в нашій культурі.** «Одне із завдань підлітка – “відштовхнутися” від материнської фігури, пройти етап сепарації, відштовхуючись від “матки”. І є неочевидний зв'язок у такому ланцюжку “мат – матка – мати”. Використання лайки “допомагає” підлітку в дивний спосіб перерізати пуповину, яка його пов'язує з мамою та дитинством».

Можливий алгоритм для сімей і шкіл

1. Треба створити правила, які мають прийняти всі.
2. У цих правилах можуть бути записані «штрафи» для всіх (дорослих і дітей, які використовуватимуть нецензурні слова).
3. Якщо ми часто чуємо лайку, маємо намагатися не просто «прибрати симптом», а і зробити внесок у безпеку – шукаємо, чому простір нині небезпечний для дитини. «Можливо, лайкою вона компенсує невпевненість, намагається привернути до себе увагу. Для нас це має бути маркером, що дитина, мабуть, потребує не повчань, а розуміння. можливо, за лайкою стоїть не тільки прояв агресії, а й біль», – пояснює Світлана Ройз.
4. Шукаємо можливості для того, щоби зняти напруження. Наприклад, організуємо активності, заняття спортом, ігри.
5. Підлітки намагаються зайняти своє місце «в ієрархії», змагаються з нашою авторитетністю. Тому завдання дорослих – поставити собі запитання «Я авторитетний чи авторитарний?» і попрацювати з цим.
6. Треба розуміти, що лайка – це форма вербальної агресії і можлива відповідь на жорсткість системи.
7. Треба навчати дітей рефлексії, роботи з емоціями, навичок регулювання.





Енергія
твого успіху

Випуск №
7
(78)
(від 5.08.2021)

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!
Свої побажання та пропозиції
надсилайте на e-mail:
i.vorotnikova@nrg-ua.com

Контактні телефони:
+38 050 327 98 88
+38 044 594 30 98



<https://nrg.ua/>



<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