



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора. Про що пропонує поговорити Інна Воротникова	2 стр.	Зараз на ринку праці найкращий час просити підвищення. Як це зробити правильно	15 стр.
11 HR-трендов на 2022 год: движущие силы изменений и увеличение стоимости бизнеса	3 стр.	З будівельника в дизайнери. Чому я змінив 4 професії та не планую зупинятися	17 стр.
Правила успеха для сложных времен от Гая Кавасаки	11 стр.	П'ять нетипових фільмів про офісну роботу	20 стр.
У части ФОП появились штрафы за время карантина: как их проверить и что делать	13 стр.		



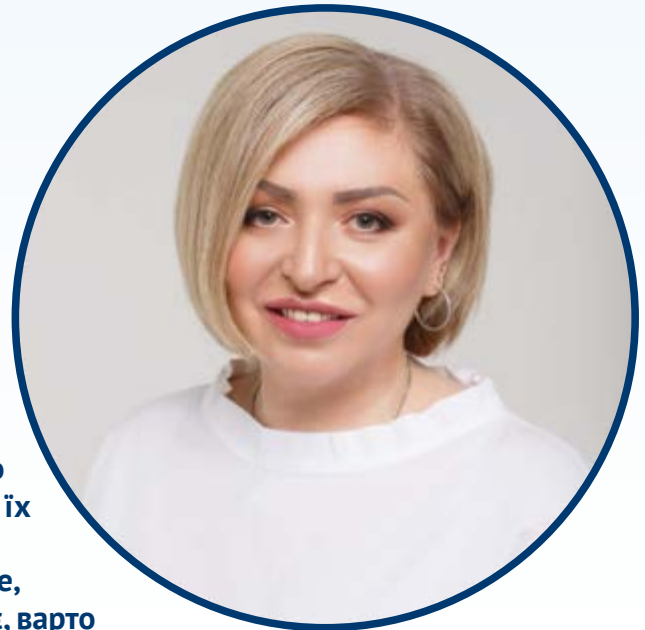
Добрий день!

**З Вами я, Інна Воротникова,
та мій дайджест новин.**

Лише один місяць до кінця цього року й швидкість життя сягає позначки «встигнути все». Мені здається, що наче встигаю. А як у вас?

Про що будемо говорити у цьому випуску?

- Про тренди 2022 року. Спойлер - ейчарам потрібно буде краще розуміти потреби внутрішніх клієнтів, їх звички та настрої.
- Про успіх у важкі часи. «Якщо ви робите щось варте, у вас будуть конкуренти. А якщо конкурентів немає, варто задуматися, чи справді у вас справа».
- Важливо! У частині ФОПів з'явилися штрафи за час карантину: як їх перевірити та що робити.
- Про підвищення зарплати. «Зараз на ринку праці найкращий час просити підвищення. Як це зробити правильно».
- Про зміни. «З будівельника в дизайнери. Чому я змінив 4 професії та не планую зупинятися».
- Про розваги. П'ять нетипових фільмів про офісну роботу



Бажаю всім встигнути все, що запланували, в цьому році.

Залишаємося на зв'язку!

**З повагою –
Інна Воротникова**



11 HR-ТРЕНДОВ НА 2022 ГОД:



ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ ИЗМЕНЕНИЙ И УВЕЛИЧЕНИЕ СТОИМОСТИ БИЗНЕСА

По материалам edwvb.blogspot.com

В то время как 2021 год стал годом переосмысления HR и укрепления его новой роли, 2022 год будет посвящен расширению границ того, как HR может повысить ценность. В этой статье мы рассмотрим 11 HR-трендов, которые влияют на то, как мы управляем человеческими ресурсами.

В моем регулярном общении с нашими клиентами и специалистами по персоналу со всего мира я постоянно вспоминаю два факта:

Что за последние два года ничего не изменилось больше, чем то, как мы работаем и как работают компании. И что ни один другой бизнес-отдел не испытывал большего давления, чтобы идти в ногу с быстрыми темпами изменений, чем отдел кадров.

От первоначального перехода к полноценной удаленной работе, многочисленных блокировок и проблем со здоровьем до Великого повторного открытия (только для того, чтобы быстро последовать Великая отставка и нехватка талантов), разрушение нашей экономики и каждой организации было непрерывным, а не эпизодическим.

Вот почему еще более важно знать об этих тенденциях

в области управления персоналом и понимать, как использовать их для стимулирования изменений и увеличения стоимости бизнеса в 2022 году и в последующий период.

Содержание

1. HR as a product / HR как продукт
2. Collaboration by design / Разработка дизайна взаимодействия
3. Talent marketplaces & talent allocation / Рынки талантов и распределение талантов
4. Career experiences / Карьерный опыт
5. HR owning business transformation / Трансформация бизнеса в сфере управления персоналом.
6. Preparing for multiple futures / Подготовка к мультибудущему
7. HR tech for good / Кадровые технологии навсегда
8. From DEI to DEI&B / От diversity inclusion and equity к Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging
9. The shift from people analytics to data literacy / Переход от HR-аналитики к информационной грамотности.
10. Impactful rewards / Влияющее вознаграждение
11. The skills economy / Экономика навыков





1. HR как продукт

Одна из наиболее заметных HR-тенденций, которые мы наблюдаем прямо сейчас, - это переход от HR, ориентированного на проекты, к HR, ориентированному на продукты.

Это представляет собой фундаментальное изменение того, как работает HR. Традиционно HR функционировал с проектным мышлением. У проекта есть четкий график, установленные результаты, predetermined набор ресурсов и он нацелен на эффективное выполнение.

С другой стороны, продукт находится в стадии разработки. У него не обязательно есть цель, и оно направлено на обеспечение ценности, при этом (дополнительные) ресурсы распределяются по мере увеличения воздействия.

Такой сдвиг в мышлении не только повысит качество предоставления услуг HR, но и позволит HR лучше наращивать возможности, которые помогают улучшить чистую прибыль бизнеса.

Однако такой переход потребует повышения квалификации специали-

стов по персоналу. Им нужно будет лучше понять внутренних клиентов своей компании, их меняющиеся привычки и предпочтения. Более того,

им нужно будет активизировать свою игру, чтобы предоставить сотрудникам более персонализированный и уникальный опыт.

Project vs. Product Mindset

Focus	PROJECT MINDSET	PRODUCT MINDSET
Lifecycle	One and done	Ongoing evaluation
Purpose	Create efficiency	Deliver value
Outcome	Solution focus	Customer focus
Performance	Follow the plan	Deliver value

AIHR | ACADEMY TO INNOVATE HR



2. Разработка дизайна взаимодействия

Принципиально изменилась роль офиса. Больше не считается, что отличная работа может происходить только в офисе, не говоря уже о офисном кабинете. Фактически, 77 процентов людей заметили рост своей производительности во время пандемии. Почти треть рабочих смогла выполнить больше работы за меньшее время.

Недостатком является то, что удаленная работа сократила сети сотрудников и сделала организации более разрозненными. Данные ADP показывают, что удаленные сотрудники реже общаются с коллегами по отдельности, чем те, кто работает на месте (60 процентов против 77 процентов соответственно). Все это отрицательно сказывается на сотрудничестве и инновациях. Вот почему в 2022 году отдел кадров должен будет стать более осознанным и вовлеченным в помощь организациям в изменении способов сотрудничества, совместного творчества и инноваций.

HR может помочь создать условия, которые позволят сотрудникам (и специалистам по персоналу, если на то пошло) работать над различными проектами в рамках организации или даже внутри организации (см. Нашу следующую тенденцию на рынках талантов).

Специалисты по кадрам могут сделать это с помощью:

- Создание рабочего места (как физического, так и цифрового), которое помогает командам работать вместе и взаимодействовать независимо от того, где они находятся;
- Организационные конструкции, управляющие кросс-функциональными командами. Они включают в себя традиционных сотрудников, рабочих и подрядчиков, чтобы намеренно стимулировать сотрудничество и разнообразие взглядов;
- Программы талантов, допускающие ротацию (см. Нашу тенденцию в отношении опыта карьеры);
- Использование цифровых платформ для асинхронного подключения сотрудников, чтобы они могли работать вместе в любое время и в любом месте;

И так далее.

Применяя дизайнерский подход к сотрудничеству, HR может помочь построить организацию, которая обеспечивает комфорт работы из дома, обеспечивая при этом то, что совместные практики продолжают приносить пользу и инновации для организации. Это HR-тренд, которого мы ожидаем увидеть гораздо больше в 2022 году.

HR Driving Collaboration in the New Era of Work



AIHR | ACADEMY TO INNOVATE HR

3. Рынки талантов и распределение талантов

Один из самых важных уроков, извлеченных из пандемии, заключается в том, что компании больше не могут полагаться исключительно на закупку своих талантов за пределами страны. Напротив, ограниченный рынок труда вынудил их лучше использовать уже имеющиеся у них таланты.

Подсказка к нашей следующей тенденции в области управления персоналом, которая предполагает более эф-

фективное распределение талантов через рынки талантов. Одним словом, рынки талантов помогают сотрудникам внутри организации или сектора получить доступ к внутренним карьерным возможностям. Сюда входят вакансии, а также межведомственные проекты, временные задания и другие инициативы.

В некоторых секторах распределение талантов произошло органично.

В судостроительной отрасли профессионалов привлекают, когда приходит новое задание, только для того, чтобы «спрыг-



нуть с корабля», когда контракт подходит к концу, и компания-конкурент получает следующий крупный контракт. Таким образом, сотрудник работает над соответствующими проектами и может развивать свои собственные возможности. И наоборот, компания может быстро развернуть временную, но квалифицированную рабочую силу на основе имеющихся проектов. Что изменилось, так это то, что отделы HR все больше осознают важность (планового) развития навыков. Как следствие, все больше и больше компаний стремятся к партнерству со своими стратегическими партнерами для создания общих рынков талантов.

Недавно Unilever и Vodacom (дочерняя компания Vodafone) инициировали программу обмена цифровым маркетингом. Эта инициатива не только помогает создать более разнообразные возможности, но также дает возможность для взаимного обогащения идей и инноваций. Но Unilever и Vodacom не единственные. Фактически, согласно отчету Гарвардской школы бизнеса, почти две трети предприятий теперь предпочитают брать в долг или арендовать людей с определенными навыками у других компаний, а не нанимать новых штатных сотрудников. В соответствии с этой моделью организации привлекают сотрудников по мере необходимости для консультаций или для работы над конкретным заданием - одна из тенденций в области управления персоналом, которую мы увидим гораздо больше в 2022 году.

4. Карьерный опыт

Еще одна ключевая тенденция, направленная на развитие навыков, - это карьерный опыт.

Традиционные программы непрерывного карьерного роста, реализуемые такими компаниями, как IBM, AT&T и GE, где таланты выявлялись, развивались и предоставляли опыт, необходимый для карьерного роста в организации, в настоящее время в основном устарели.

Теперь у рабочих меньше шансов посвятить всю свою карьеру одному работодателю. Фактически, в среднем люди меняют работу каждые четыре года. Сотрудники в возрасте от 18 до 24 лет меняют место работы 5,7 раза за свою карьеру.

Чтобы приспособиться к этой реальности, организации все больше инвестируют в карьерный опыт сотрудников. Цель состоит в том, чтобы организация расширяла свои возможности, обогащая карьеру сотрудника новыми возможностями обучения.

Компании определили различный опыт: боковой, вертикальный, вращательный и бумеранг. Во втором случае кто-то покидает организацию на пару лет, но возвращается с большим опытом.

Types of Career Experiences

Career Experience	Explanation
Lateral	A horizontal career move happens when an employee changes jobs or departments within the same organization (and the new role remains within a similar tier or has comparable responsibilities). This career move helps the employee build broader skills and gain new perspectives on the business. It promotes innovation and cross functional collaboration.
Vertical	A vertical career move means that an employee gets promoted into a more senior role with additional responsibilities, often management related. Such a move helps the employee develop leadership competencies but it does not always lead to them building broader skills.
Rotational	When an employee 'rotates jobs', they are assigned into different roles for a short period of time to gain additional experience, knowledge, and perspectives. For instance, placing an aspiring business partner into a sales support role will build their commercial acumen.
Boomerang	A 'boomerang career experience' is when an employee leaves the organization only to return some time later (e.g. two years) but with a more enriched experience and deeper knowledge.



Каждое из этих событий помогает обогатить сотрудника, предлагает ему новые возможности обучения и приводит к дополнительным возможностям для организации.

В 2022 году основное внимание будет по-прежнему уделяться сотрудникам, и именно с их помощью компании смогут наращивать организационные возможности. Это

связано с тем, что предложение и содействие продвижению по карьерной лестнице для отдельных сотрудников выгодно не только для самих сотрудников (поскольку у них есть возможность расти в профессиональном плане), но также полезно для бизнеса, поскольку улучшает качество работы, доставки и обслуживания.



[illegible]

ответствующих возможностей), навыков или пробелов в их истории занятости.

Многие из этих историй повысили осведомленность и актуальность этой темы. Из всех отделов HR должен быть ответственным за этические технологии. И поскольку все больше и больше отделов кадров используют технологии в рабочем процессе приема на работу (55 процентов руководителей HR в США уже используют алгоритмы прогнозирования) или других целях (например, использование ИИ для оценки имеющихся навыков людей), им необходимо проявлять бдительность и быть уверенными в том, что Искусственный интеллект и алгоритмы достигают своей намеренной цели, а не проносятся мимо нее.

Для этого специалистам по персоналу необходимо будет стать более технически подкованным, поскольку HR-технологии быстро развиваются. Они должны развить навыки работы с цифровыми технологиями, чтобы понимать основы алгоритмов. Это также позволит им задавать поставщикам правильные вопросы при выборе подходящей технологии для своей организации.

В настоящее время только 41% специалистов по персоналу обладают этими компетенциями. Остальным нужно повышать квалификацию, чтобы использовать технологии как силу добра. Поскольку предстоит еще много работы, технологии навсегда станут одной из тенденций, которые будут доминировать в мире HR в 2022 году и в последующий период.

8. От DEI (diversity inclusion and equity) к DEI & B (Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging)

Одним из преимуществ гибридной эпохи работы, когда все больше и больше людей работают удаленно, а география и физическая удаленность становятся менее важными факторами, является более легкий доступ для компаний к более квалифицированным и разнообразным талантам.

Да, сфера разнообразия и инклюзивности никогда не развивалась быстрее, чем в последние два года. Мы узнали, что более традиционного «разнообразия и инклюзивности» (или D&I) недостаточно в обществе, которое изначально предвзято. Это помогло области двигаться в направлении «разнообразия, справедливости и инклюзивности» (или DEI).

Но быть разнообразным, равноправным и инклюзивным недостаточно для создания рабочей среды, которая помогает людям извлекать из себя максимум пользы и которая будет соответствовать новой эре труда. Даже рабочее место, которое стремится быть разнообразным, равноправным и инклюзивным, иногда не может удерживать сотрудников из недостаточно представленных групп, потому что они не чувствуют себя принадлежащими к ним.

Принадлежность к работе добавляет к уравнению DEI. С одной стороны, это о «стремлении быть», а с другой - о «долгом пребывании», представляющем аффективное и временное измерение. Принадлежность к рабочему

месту вносит сдвиг в сторону психологической безопасности и реальной вовлеченности.

DEIB представляет собой долгосрочную неотъемлемую часть организации. Это то, что организации и HR-команды все чаще осознают, и, следовательно, это одна из составляющих нашего списка HR-трендов на 2022 год.

9. Переход от people analytics к информационной грамотности.

People analytics оказала огромное влияние на то, как мы управляем людьми за последние пять лет. Однако, хотя всего пару лет назад организации в основном искали специалистов в области people analytics, сейчас ситуация изменилась.

Все чаще компании понимают, что им нужно больше для эффективного внедрения HR-аналитики в своей (HR) организации.

Одно из основных препятствий - это общая грамотность в области данных среди специалистов по персоналу в целом. Например, бизнес-партнерам отдела кадров необходимо лучше понимать данные, чтобы эффективно применять результаты кадровой аналитики в своих организациях.

Менеджеры по персоналу должны иметь доступ к дашбордам и извлекать соответствующие данные, чтобы давать более точные советы. Кроме того, HR-аналитики будут более эффективными, если подкрепят свой анализ бизнес-данными и финансовыми данными.

Это не означает, что специалистам по персоналу нужно будет стать экспертами в сборе данных - то, что в настоящее время делается с помощью технологий и автоматизации - или анализа данных, поскольку в большинстве компаний уже есть сильные группы аналитики данных, не входящие в HR.

Вместо этого добавленная стоимость специалистов по персоналу заключается в том, чтобы преобразовывать аналитические результаты и идеи в действия, поэтому данные находят хорошее применение. Однако для этого большинству специалистов по персоналу необходимо будет улучшить свои способности в области грамотности данных. В настоящее время только 4 из 10 могут читать, применять, создавать и передавать данные, чтобы влиять на принятие решений.

10. Влияющее вознаграждение

Пандемия коренным образом изменила не только то, где, когда и как люди хотят работать, но также почему они хотят работать и что они ценят в своей работе.

До пандемии акцент компаний на благополучии и вовлеченности в основном рассматривался как привилегия для сотрудников. Все изменилось с COVID-19, поскольку люди все больше требуют от своей работы большего, чем работа с 9 до 5.

Ценностное предложение сотрудников изменилось. Работодателям необходимо делать больше, чтобы выделиться и создать привлекательный бренд работодателя. Более того,



долгосрочные стимулы потеряли большую часть своей привлекательности. Вместо этого больше внимания уделяется гибкости, поддержке сотрудников и достижению цели.

Работодатели также должны решить, как они хотят предлагать инклюзивные льготы, целостное благополучие сотрудников и поддержку психического здоровья, что может привести к переосмыслению и пересмотру их политики вознаграждения.

Примеры включают оплату удаленных сотрудников (на основе местоположения или нет, недавнее решение Google является ярким примером), увеличение базовых окладов для привлечения талантов (например, Target, Bank of America) и бонусы за вход.

Когда дело доходит до инклюзивных преимуществ, они являются важной частью более широкой стратегии DEI&B. Они специально сосредоточены на потребностях недостаточно представленных групп - то, что многие организации еще не решили.

Примеры инклюзивных преимуществ включают:

- Обеспечение отсутствия различий по признаку расы и этнической принадлежности в планах медицинского обслуживания.
- Выбор поставщиков медицинских услуг на основе их культурно и лингвистически приемлемого ухода.
- Выбор решений, направленных на социальные детерминанты здоровья, для обеспечения справедливых результатов.
- В зависимости от того, насколько справедливы преимущества организации, мы различаем три уровня:
- Реактивная организация, которая не считает инклюзивные преимущества важными и не предлагает их.
- Проактивная организация, которая осознает необходимость инклюзивных преимуществ и готова удовлетворить эту потребность.
- Справедливая организация, которая ввела инклюзивные льготы и регулярно их пересматривает.

Building an Equitable Organization Through Inclusive Benefits



AIHR | ACADEMY TO INNOVATE HR

Однако наиболее существенное изменение в том, как HR управляет вознаграждением, произойдет из-за того, что организации будут все больше вознаграждать сотрудников на основе их навыков, а не их должности или предыдущего опыта.

Таким образом, создание стратегических и эффективных вознаграждений является одной из важнейших тенденций в области управления персоналом на следующий год, и в 2022 году все CHRO по-прежнему будут думать об этом.

11. Экономика навыков

Навыки как никогда подвержены изменениям. Если раньше период полураспада профессиональных навыков составлял от 10 до 15 лет, то теперь, по оценкам IBM, он

составляет около пяти лет, а технические навыки - всего два с половиной года.

Кроме того, навыки все больше и больше определяют, как люди будут вознаграждены. Аналитик-самоучка без высшего образования может зарабатывать больше, чем дипломированный специалист по истории или праву. Это привело к появлению провайдеров, которые предлагают конкретные курсы повышения квалификации с обещанием новой карьеры в области информационных технологий или других областях после завершения курса.

В Европейском Союзе граждане могут пользоваться Eurorpass. Этот документ содержит резюме, языковой паспорт, дипломы и сертификаты, полученные человеком, а также подтверждение его международного опыта ра-

боты. Все это упрощает выявление конкретных и актуальных навыков.

Для организаций становится все более важным точное отображение имеющихся внутренних навыков. Однако преимущества навыков картографирования на организационном уровне также распространяются на сотрудников. Приобретаемые навыки все больше и больше связаны с вознаграждением, переподготовкой и повышением квалификации. Знание того, какими навыками вы обладаете, является предпосылкой успеха в конкурентной экономике и на рынке труда.

Когда дело доходит до приема на работу, мы видим явную тенденцию к тому, что организации переходят к тестированию навыков на основе данных. Актуальность истории образования ослабевает по мере увеличения трудового опыта людей.

Определение соответствующих навыков, того, как и когда они были развиты и как они применялись на практике, помогает компаниям лучше распределять людей по ролям, наиболее подходящим для их возможностей, и помогает сотрудникам ориентироваться в своей карьере.

В завершение

Это завершает наш список из 11 HR-трендов на 2022 год. Сфера управления человеческими ресурсами меняется быстрее, чем когда-либо, и мы занимаем первое место в одном из самых захватывающих преобразований в бизнесе.

Это захватывающее время для работы в отделе кадров. Из-за множества проблем HR никогда прежде не играл более важной роли, помогая организациям оставаться конкурентоспособными.

Будь то за счет улучшения сотрудничества в новую эру работы, содействия лучшему карьерному опыту, создания внутренних рынков для облегчения давления, вызванного нехваткой талантов, трансформации бизнеса или создания инклюзивных и целевых организаций для обеспечения справедливых выгод, HR будет быть частью решения и оставаться в авангарде всех важных бизнес-задач следующего года.

Без проактивного и ориентированного на будущее HR компании будут стагнировать. Вот почему HR-специалистам необходимо развить свой успех в 2021 году и расширить границы возможного в 2022 году, чтобы принести еще большую добавленную стоимость своему бизнесу.



<https://www.paycomday.ua/kolonia>



<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

«Если вы делаете нечто стоящее, у вас будут конкуренты. А если конкурентов нет, стоит задуматься, впрямь ли у вас стоящее дело».

ПРАВИЛА УСПЕХА ДЛЯ СЛОЖНЫХ



Гай Кавасаки

По материалам huxley.media

Когда в самый разгар пандемии журналисты при помощи Zoom связались со специалистом в области венчурных инвестиций из Кремниевой долины, главным евангелистом Canva и создателем подкаста Remarkable People Гаем Кавасаки, тот даже не вспомнил, какой сегодня день.

Я встаю на рассвете и занимаюсь серфингом два с половиной часа, потом завтракаю. Затем я отвечаю на электронные письма, редактирую подкаст, записываю доклады и выступаю вживую. Потом обедаю и снова занимаюсь серфингом. Затем я отвечаю на еще большее количество писем, больше редактирую, записываю еще больше основных выступлений и чаще появляюсь в эфире. Моя жизнь похожа на День сурка — часто я не могу сказать, какой сейчас день недели

Гай Кавасаки

Американский бизнесмен японского происхождения Гай Кавасаки имеет степень бакалавра в Стэнфорде, сте-

пень магистра в UCLA и носит звание почетного доктора колледжа Бэбсон.

А еще Кавасаки пишет — он является автором EPA, What the Plus!, Enchantment и девяти других книг. В них он описывает свой опыт работы в Apple в 80-х, Nononina и Canva, дает реальные советы, ведущие к успешному стартапу. Кавасаки был одним из первых работников Apple и одним из лучших — он взял на себя ответственность за маркетинг компьютера Macintosh и справился с задачей блестяще.

Его самого поразили преимущества нового компьютера. Гай Кавасаки разработал свой принцип маркетинга и назвал его «евангелизмом». Слово происходит от греческого «распространение благой вести».

Кавасаки успешно реализовал формулу маркетинга «из уст в уста», которая работает по принципу «сарафанного радио». Покупатель должен настолько уверовать в продукт, чтобы распространить хорошую весть о нем своим коллегам и друзьям.

Принципы евангелизма были также заложены в основу компании Nononina, соучредителем которой является Кавасаки. Он придумал веб-сайт TrueMors, контент которого на энтузиазме успешно создавался самими пользователями.

Сейчас Гай Кавасаки распространяет благую весть о Canva — о том, что онлайн-редактор демократизировал дизайн и позволил миллионам людей создавать красивую графику и лучше общаться. С началом трудных времен он предлагает задать себе вопрос: «Что?»

! *Самое главное — исходя из всего, что вы знаете о своем бизнесе, потребностях ваших клиентов и о том, что пандемия и подобные ограничения — это надолго, спросите у себя, какие бизнес-возможности появятся? Какие новые продукты вам следует создать? Какие новые услуги следует запустить? Это ключ к маркетингу в пандемическом и постпандемическом мире*
Гай Кавасаки

Как понять, что вы на правильном пути к успеху? Тоже легко: «Если вы делаете нечто стоящее, у вас будут конкуренты. А если конкурентов нет, стоит задуматься, впрямь ли у вас стоящее дело».

«Чтобы дело было успешным, надо жить им», — уверен Кавасаки. Он — пожалуй, единственный из американских лидеров мнений, кто отрицает возможность честного баланса «работа — личная жизнь».

! *Баланс между работой и личной жизнью — это миф. На разных этапах вашей жизни бывает то или другое — или, по крайней мере, преимущественно то или другое. Без жертв невозможно добиться выдающихся результатов. Будут времена, когда вам недоплачивают и вы перегружены работой, и времена, когда вам будут переплачивать и работы будет немного. Представьте, что нет баланса — и работа, и личная жизнь вам приносит радость. Это значительно лучше*
Гай Кавасаки

Гай Кавасаки уверен, что каждому бизнесмену и маркетологу сейчас стоит запастись терпением и понимать, что понадобится много времени, чтобы вернуться в первоначальное допандемическое состояние. Причем полного возвращения все равно не случится. Вы должны быть не просто бегуном. Вы должны трансформироваться в чемпиона по многоборью, вам нужно хорошо выступать на различных соревнованиях.

Вторая заповедь Кавасаки для сложных времен: «Дои-

те своих дойных коров». У каждого есть что-то в линейке продуктов, что не требует слишком больших вложений, какой-то продукт, который продается лучше всего. В сложные времена, считает венчурный инвестор, стоит обратить внимание на этот продукт. Например, Apple «доила» понятную всем линейку Apple-2, чтобы заплатить за более революционную линейку Macintosh.

! *Деньги — это все, и с маркетинговой точки зрения они нужны для выживания*
Гай Кавасаки

«Сейчас лучшее время избавиться от лишнего балласта — от линейки не слишком популярных продуктов, от тех приемов в маркетинговой платформе, которые не работают», — считает венчурный инвестор Кремниевой долины. Для каждого из собственников очень важно личное ведение бизнеса.

Например, руководителю в условиях пандемии приходится иметь дело с множеством переменных — партнерские отношения все так же важны, но стоит быть готовым, что партнер может быть не в состоянии работать или даже выйдет из бизнеса.

Американский бизнесмен Гай Кавасаки советует уделить внимание базе данных клиентов и партнеров и налаживать с ними новые связи. Причем он больше ценит контакт по адресу электронной почты, чем просто по подписке в социальных сетях.

«Большинство венчурных инвесторов не будут смотреть бизнес-план, если его автора им не рекомендовали», — говорит Кавасаки. Личные контакты в сложные времена ценятся еще больше.

Еще одна заповедь инвестора Гая Кавасаки — работать в обратном направлении.

! *Многие компании, в пандемию или нет, работают вперед, исходя из того, что они делают в настоящее время, или того, что они в настоящее время могут сделать. Но, если бы Kodak действовал в обратном направлении, они бы поняли, что занимаются не химическим бизнесом, а созданием воспоминаний*
Гай Кавасаки

«Создание того, что гораздо лучше денег — главная задача бизнеса в сложные времена», — считает Кавасаки.



У ЧАСТИ ФОП ПОЯВИЛИСЬ ШТРАФЫ ЗА ВРЕМЯ КАРАНТИНА: КАК ИХ ПРОВЕРИТЬ И ЧТО ДЕЛАТЬ

По материалам ain.ua

Умногих физлиц-предпринимателей (ФОП) в электронном кабинете плательщика налогов появились сообщения о штрафных санкциях за период карантина. Об этом AIN.UA рассказала CEO бухгалтерско-консалтинговой компании WeDoITBM Елена Матвийчук: на это жалуются многие клиенты компании.

Что случилось?

По словам Матвийчук, многие ФОП на днях столкнулись с тем, что в разделе «Состояние расчетов с бюджетом» кабинета плательщика налогов, в графе «Непримененная штрафная санкция» появились суммы штрафов по разным налогам: единому налогу, ЕСВ или другим налогам.

Что это вообще означает? Оказывается, этот штраф начислили за случаи просроченной уплаты налогов в карантин, причем по закону за это штрафы не полагаются.

«Новый сюрприз от налоговой: непримененная штрафная санкция. Сначала районные налоговые отвечали, что это не их дело, и отправляли обращаться в главное управление. Потом некоторые рекомендовали идти в налоговую лично (а в «красных зонах», скорее всего, это можно сделать только с сертификатом вакцинации — ред.), проводить сверку или писать запрос на проведение проверки. И вот наконец нормальный комментарий: если вы не уплатили вовремя налог во время карантина, как вы помните, штрафы не начислялись, а сейчас их решили показать», — объясняет Матвийчук.

Как проверить, есть ли такой штраф у вас

Если у вас была несвоевременная уплата налога во время карантина, зайдите в свой кабинет налогоплательщика и найдите там раздел «Состояние расчетов с бюджетом». Если немного прокрутить его скроллом, появится графа «Непримененная штрафная санкция».

Реєстри	Податкова карта	Календар	Бланки звітності	Прес-центр
Введення звітності	Рік 2021	ОДПС	Усі	
Вхідні/вихідні документи				
Листування з ДПС	Податковий борг «-» (без врахування пені) (заборгованість «-» з ЄВ)	Залишок несплаченої пені	Не застосована штрафна санкція (передбачена відповідно норм ПКУ)	Показати до кінця року (сальдо розрахунків)
Заяви, запити для отримання інформації				Термін сплати
Реквізити				
Стан розрахунків з бюджетом	0,00	0,00	0,00	
Єдиний рахунок				
Програмний РРО				
Дані РРО				
Податковий аудит				
Облік доходів і витрат	0,00	0,00	0,00	
Облік доходів і витрат				
Облік амортизаційних відрахувань				
Приховати				





Если по всем видам налогов в ней указаны нули — все хорошо. Если же там появились суммы штрафов, лучше обратиться к налоговой. Как это сделать?

Что делать, если штраф есть?

Матвийчук советует составить письмо в налоговую с просьбой снять начисленный штраф. Ведь согласно п. 52, прим. 1, подраздела 10 раздела XX «Переходные положен-

ния» Налогового кодекса за нарушения налогового законодательства в период карантина, установленного Кабмином, штрафы не применяются, и не начисляется пеня. А уже начисленную налоговая должна списывать.

Для этого можно составить в свою местную налоговую письмо такого образца (вместо ГУ ГНС Львовской области — подставить название своей налоговой, а вместо 1889,2 грн пени — сумму, которая указана в кабинете налогоплательщика пользователя:

ГУ ДПС У ЛЬВІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ
(ЗАЛІЗНИЧНИЙ Р-Н М. ЛЬВОВА)
ПІБ _____
Податковий номер _____
Телефон _____

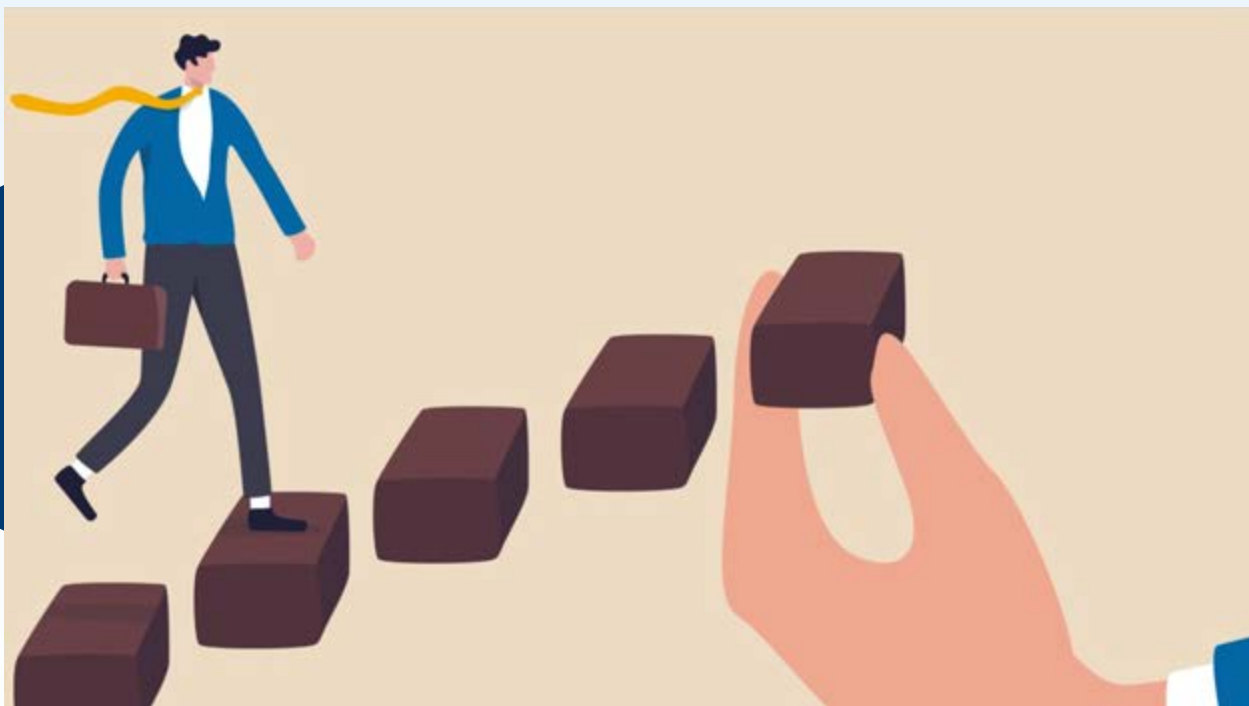
Заява

Прошу суму незастосованої штрафної санкції, яка нарахована по єдиному податку в сумі 1 889,20 грн в період з 01.04. по 31.08.2020 року зняти відповідно до п. 52 прим. 1 підрозд. 10 розд. XX «Перехідні положення» Податкового кодексу України **за порушення податкового законодавства, так як у період з 01.03.2020 р. по останній календарний день місяця, в якому завершується карантин, встановлений Кабміном, не застосовуються штрафні санкції та не нараховується пеня (а нарахована несплачена пеня підлягає списанню).**

02.11.2021.р.

ПІБ





Зараз на ринку праці найкращий час просити підвищення. Як це зробити правильно

По матеріалам forbes.ua

Олена Сабрі,
контриб'ютор Forbes

Часи, коли люди роками працювали на одному місці, минули. Більше половини учасників LinkedIn щороку змінюють назву посади у своїх профілях

Велике звільнення (Great Resignation) на світовому ринку праці схоже на велику перестановку талантів (Great Reshuffle), вважає Райєн Росланські, CEO LinkedIn, найбільшої соціальної мережі для професіоналів, де зареєстровано близько 800 млн осіб.

За даними LinkedIn, найчастіше роботу змінює молодь. Покоління Z переходить на нове місце у 80% випадках, за ним ідуть Міленіали (50%).

Ці дані підтверджують дослідження зарплат фінансової компанії Bankrate: більше половини американців хочуть знайти нову роботу протягом наступних 12 місяців.

Найпоширеніші причини зміни роботи:

- вища зарплата: 52%;
- кращі умови праці: 46%;
- збіг цінностей працівника та нової компанії: 35%;
- привабливий пакет: 35%;
- вигоряння на старій роботі: 34%;
- гнучкий графік: 34%.

Бібі-бумери виходять на пенсію, більшість Іксів мають зобов'язання середнього віку, тому 20-річне покоління Z та

Міленіали, яким за 30, більш мобільні. Два останні закінчили університети після рецесій. Як правило, після кризи випускники знаходять малооплачувану посаду, що змушує їх частіше міняти роботу в надії знайти більш якісну з вищою заробітною платою.

В Україні на ринку праці зараз найбільше претендентів та співробітників – представники покоління Z та Міленіалів, яких приваблюють не лише оплата, умови праці, а й корпоративна репутація, соціальна відповідальність, комунікації з керівництвом та постійне навчання. До 2025 року цих працівників буде більшість, тому роботодавцям слід звернути увагу саме на ці дві категорії та переглянути свою HR-політику.

«По всьому світу ваші співробітники замислюються не тільки про те, як вони працюють, а чому і чого вони хочуть від своєї кар'єри та життя... Велика перестановка талантів, швидше за все, триватиме ще рік чи два, а колись закінчиться», – вважає Росланські.

За даними дослідження Harvard Business Review, зараз найчастіше звільняються люди віком від 30 до 45 років. Пандемія та віддалена робота створили попит на менеджерів середньої ланки з досвідом роботи. Через скорочення на початку карантину, збільшення обсягу робіт, заморожені бюджети та тиск саме ця категорія співробітників переглядає свої погляди на майбутню роботу та особисті цілі.

Основна причина звільнень та зміни місця роботи українців – заробітна плата та пропозиції з великою винагородою. Тому у 2022 році зі зростанням бізнесу великі вітчиз-



няні та міжнародні компанії в Україні підвищуватимуть зарплати та збільшуватимуть штат.

За даними дослідження «Барометр ринку праці України», 2021 року заробітну плату переглянули 70% роботодавців.

2022-го на зростання бізнесу очікує понад 80% топменеджерів великих українських та міжнародних компаній Європейської бізнес-асоціації, де всі респонденти заявили про те, що планують підвищення зарплати.

Такі результати підтверджує опитування провідних українських та міжнародних компаній Американської торгової палати в Україні: понад 65% компаній прогнозують зростання корпоративних доходів, 46% планують збільшити кількість працівників.

Зазвичай вважають, що найкращий час просити підвищення – кінець року або річна оцінка, але це не завжди так.

Щоб отримати вищу посаду, недостатньо добре виконувати свою роботу вчасно. Важливо, щоб ваше начальство знало про ваші досягнення та бачило вашу майбутню цінність для компанії.

Не чекайте кінця року, самі ініціюйте регулярні зустрічі з керівництвом, щоб показати та обговорити проміжні результати, спитати зворотний зв'язок та вчасно коригувати

свій план.

Також важливо фіксувати свої проміжні перемоги, які можна обговорити з начальством. Крім оцінки результатів роботи, важливо пам'ятати свої кар'єрні цілі та знати плани компанії.

Оскільки ви та ваш керівник не єдині учасники вашої роботи, візьміть за правило просити зворотний зв'язок у колег після завершення кожного великого проєкту. Таким чином, у вас буде повніша картина того, як ваша робота сприймається менеджерами інших відділів, на різних рівнях.

Більше спілкуйтеся зі співробітниками, обговорюйте, як можна поліпшити ситуацію, запитуйте. Не бійтеся робити помилки. Не помиляються лише ті, хто не намагається чи нічого не робить. Згадайте великі провали Ілона Маска (Tesla, PayPal, SpaceX).

Під час зустрічі з начальником говоріть про те, як результати вашої роботи допомогли досягти спільних цілей, про вашу готовність взяти більше відповідальності та ваше прагнення продовжувати працювати в компанії, щоб зробити ще більше.

Розмова про підвищення схожа на складання іспиту: щоб його пройти, краще почати готуватися заздалегідь.



З БУДІВЕЛЬНИКА В ДИЗАЙНЕРИ



ЧОМУ Я ЗМІНИВ 4 ПРОФЕСІЇ ТА НЕ ПЛАНУЮ ЗУПИНЯТИСЯ

По матеріалам vctr.media

Люди за життя освоюють переважно одну професію. Деякі просто знаходять найбільш відповідну до своїх бачення й таланти роботу, інші — звикають і не хочуть нічого змінювати. Віталій Яковчук обрав інший шлях. Він кілька разів кардинально змінював професії: працював на будівництві, моделював і продавав шафи, займався дизайном, а останні дев'ять років працює в геймдеві. Дізналися у Віталія, як він пройшов шлях від підсобника до дизайнера в Ubisoft і Vostok Games, а також чому зацікавився режисурою та що робитиме далі.

Віталій Яковчук

Мені потрібні були джинси, і я пішов працювати на будівництво

Перший робочий досвід я отримав у 15 років. Коли я знову попросив у батька модні джинси, він відповів, що грошей нема, але знає, де і як їх заробити. Батько працював на будівництві кахельником-лицювальником і покликав мене допомагати.

Я був підсобником: замішував розчин, носив кахель, робив затирку. У батька я справлявся швидко, тому став підробляти на інших будівництвах.

Мені подобалося: я не знав, чим зайняти вільний час, а робота розв'язувала це питання. Мене мотивувала можливість заробити гроші й не ходити до батьків канючити.

За місяць я міг заробити «на погуляти» й на одяг. За два — на поїздку до Одеси, на купівлю одягу в поїздку та на тусовки там-таки. Заробляв добре, фізична робота давалася легко, бо я був спортсменом. На будівництві я працював до кінця школи.

Вступив на Data-інженера, але замість навчання продавав шафи

В університеті я навчався на економічній кібернетиці, але прогулював все, що було пов'язане з комп'ютерними науками. Я ходив тільки на лекції з економіки та статистики. Ще мені подобалося грати в ігри, але не програмування, а комп'ютерні мережі та як залізо зібране.

! *Шкодую, що не вивчився на архітектора. Коли вибирав спеціальність, ніхто не пояснив, що архітектор не махає лопатою, а створює найвеличніші споруди, які можуть залишитися в історії.*

Учитися мені подобалося, але хотілося бути фінансово незалежним. Син друзів батьків якраз відкрив бізнес



<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

із продажу шаф преміумкласу, і мені запропонували піти на співбесіду. Я прийшов на позицію дизайнера-продавця-консультанта корпусних меблів. Потрібно було розробляти візуальну та функціональну частину шафи, створювати 3D-моделі на основі креслення від руки й обговорювати з клієнтом деталі щодо кольору, розташування й інтеграції в дизайн квартири.

Мені подобалося робити практичні й естетичні рішення для людей. За п'ять років я виріс із рядового співробітника до керівника торгової точки. Але в компанії почалися внутрішні проблеми, і я пішов.

Потім я два роки працював торговим агентом компанії «Асканія» в Дніпрі: ходив кіосками й магазинами, пропонував чупа-чупси, M&M's, чай «Ахмад», McCoffee і якісь чипси. Але класичний формат підприємництва не для мене. Бізнес у форматі «рішалова» — купити дешевше, продати дорожче — спричиняє особистісну деформацію.

Я зіткнувся з почуттям деградації в плані особистісного розвитку, інтелектуальних навичок. Тому взяв тайм-аут на пів року та намагався почути себе. Мене навіть не лякала повна відсутність грошей.



Для батьків це був удар: безробітний син засів за комп'ютер. Вони хвилювалися, розмовляли зі мною, натякали, що потрібно працювати. Загалом, батькам складно давалися мої пошуки. Вони дивилися з підозрою, коли я розповідав про внутрішні конфлікти та застої.

І тут з'явився геймдев

У пошуках своєї сфери я зустрівся з давнім товаришем, і він розповів, що робить 3D-моделі для ігор. По-перше, я не знав, що в Україні, тим паче у Дніпрі, є компанії, які розробляють ігри. По-друге, я не очікував, що в моєму колі хтось робить ігри.

Я став мучити його запитаннями «Де? Що? Як? Чому?». Я прочитав про всі професії в ігровиробництві й побачив себе дизайнером рівнів — Level Designer. Це збудило дикий інтерес, здавалося, що в цьому я можу постійно вчитися, всотувати нове.

Так я став не просто геймером, а людиною, яка аналізує гру та бачить її плюси й мінуси. На той момент я вмів тільки комп'ютер запускати, вмикати гру та вимикати. Мені було 26 років.

Звісно, без досвіду на роботу мене брати не хотіли. Я був готовий працювати безоплатно, заради досвіду та навчання. Через друга я подався на вакансію тестувальника. Мені дали тестове, я склав фідбек і відразу отримав запрошення на роботу. Навіть гроші обіцяли платити — \$300–400.

Зі мною мали скотактувати в січні. Але коли я запитав: «Коли виходити?», мені повідомили: «Складна ситуація, проєкт закрили, тому роботи більше немає». Скоротили 90% штату. Так я втратив роботу, не почавши працювати.

Я не розраховував на такий поворот і сів на попу. І все ж зв'язався з другом, аби дізнатися про ситуацію. Він сказав, що грошей немає, в команді залишилося 10 осіб. Вони пилать прототипи, щоб отримати інвестиції. Я побачив шанс: руки потрібні, можу запропонувати працювати за досвід.

Так і вийшло, мене взяли в команду друга. Він запитав: «Ким хочеш бути?», я хотів бути левел-дизайнером. Він погодився. Я отетерів і пропрацював шість місяців, перш ніж ми продали прототип.

За цей період я зміг прокачатися: виробився постійний голод до знань. Я почав копати інформацію у величезних обсягах, дивитися туторіали, навіть пробував програмувати. Але під час написання другої програми заснув і зрозумів, що це не моє.

Коли ми отримали гроші на розвиток прототипу, мені дали перші «копитні» — \$400. Вони пішли на проїзд і на їжу. Я почав швидко зростати як левел-дизайнер, лідити проєкт і розвиватися в 3D-арті. Коли доріс до продакшн-дизайнера, то покинув компанію. Після цього я взяв паузу і вирішив пофрілансити як артлід і дизайнер.

Два роки не хотів переїжджати до Києва, але Ubisoft зачепив

На фрилансі я багато перемальював: створив інтерфейси 35 фейсбуків, 45 інстаграмів і ще 55 тіктоків. Я втомився та вирішив: якщо й малювати, то в геймдеві. Отримав запрошення поспілкуватися від Ubisoft. До цього мене кілька разів запрошував Wargaming: спочатку як Level Designer, а потім як UI-артиста. Але я не хотів переїжджати до Києва та два роки відмовлявся від пропозицій.

Мене не приваблювала столиця, але Ubisoft зачепив. Думав, буде шанс попрацювати над The Division, але не склалося. Я працював над Trials Rising: розробляв пайплайн інтеграції у движок і, власне, інтегрував. Робив ранні варфрейми та візуальні гайди. Досвід роботи у великій компанії був цікавий, але з часом мінуси переважили, і я пішов.

Уже сім років я працюю в геймдеві, три з половиною розробляю софт. Зараз — у Vostok Games: прийшов доробити інтерфейс для Fear the Wolves на позиції UI/UX. Потім працював над кількома прототипами як графічний дизайнер та артлід. Після завершення прототипів вирішив, що хочу більше працювати руками та створювати контент, а не таски в Jira. На наступний прототип пішов графічним дизайнером.





Ще 2019 року робив промостенд на Game Gathering. Завдання поставили так: зробити круте безкоштовно. Я замовив балони, маркери, наліпки та дав усім учасникам конференції бомбити білі стіни, щоби вони зробили дизайн стенда для нас. Ідея зайшла на ура.

Геймдев — не остання моя зупинка

За роки експериментів із професіями я зрозумів, що постійно відчуваю голод до знань і не маю гальм.

! У мене немає причин обмежуватися однією галуззю. Певний час я думав, що зі мною щось не так. Адже багато хто, навпаки, прагне освоїти один напрям і присвятити йому життя. А я постійно експериментую.

За останній рік я став більше цікавитися сучасним мистецтвом і фотографією, режисурою та кіновиробництвом у цілому. Мене приваблює перетин цих сфер — внутрішньоігрові ролики та трейлери зародили інтерес до режисури. Тому я впевнений, що геймдев — не остання моя зупинка. Справ непочатий край. Найцікавіші роки ще попереду.



П'ять нетипових фільмів про офісну роботу



По матеріалам thepoint.rabota.ua

Наташа Тарчевська

Восени кожен з нас відчуває особливу меланхолію, коли з'являється апатія і небажання щодня прокидатися і йти на роботу. Натомість, сидючи у своєму офісі, ми цілий день мріємо про затишний вечір за переглядом цікавого кіно під ковдрою. Щоб відпочити від сірої буденності не лише з насолодою, а й наповнюючи думки мотивацією, якої восени так бракує, радимо топ-5 нетипових фільмів про офісну роботу.

«3 дев'ятої до п'ятої» (1980)

Жанр – комедія

Класичний в плані естетики американський фільм епохи 80-х розповідає історію трьох секретарок, які працюють в одній компанії. Жінок об'єднує не любов до в'язання чи гри у покер: усі вони щиро ненавидять свого боса. Щоб змінити ситуацію, Вайолет, Джуді та Доралі наважуються на відчайдушний вчинок – утрюх жінки примусово «відправляють» боса під домашній арешт, інсценуючи таким чином його смерть.

Слідом за цим компанія повністю опиняється в руках трьох секретарок. Однак, крім управління підлеглими, жін-

ки мають владнати головну проблему – утримати боса під арештом якомога довше. Фільм у комедійній формі демонструє, чим може закінчитися підвищена вимогливість керівника стосовно своїх підлеглих.

«Небезпечно для роботи» (2014)

Жанр – трилер

Події фільму розгортаються в юридичній компанії, де одного вечора з'являється божевільний вбивця. Головний герой, офісний працівник Том Міллер, випадково стає свідком цілої низки вбивств своїх колег, однак йому вдається залишитися непоміченим. Виявляється, усі вони довгий час приховували жахливу таємницю.

Сюжет фільму набирає нових оборотів, коли Том бачить в обіймах вбивці... свою дівчину. Попри жанр, фільм показує глядачам, наскільки важливою є впевнене відчуття солідарності у колективі. У цьому випадку солідарність рятує життя.

«Стажист» (2015)

Жанр – драма, комедія

Головна героїня фільму – Джулс Остін, яку зіграла оscarоносна актриса Енн Хетевей – засновниця компанії з онлайн-продажу жіночого одягу. Розмірене життя магазину одного дня змінює 70-річний дідусь, який, втративши дружину та жагу до життя, вирішує стати корисним у конкретній



<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

справі. Його більше не цікавить бездумна трата грошей – Бен Уїтaker впевнений, що останні роки свого життя варто присвятити допомозі іншим.

Використовуючи свій життєвий досвід у веденні бізнесу, він стає не лише цінним працівником, а й вірним другом для своєї юної начальниці. Ця кінострічка чудово демонструє те, що взаємодія різних поколінь в офісі може бути насправді дієвою.

«Найчарівніша і найпривабливіша» (1985)

Жанр – лірична комедія

Як відомо, коли поринаєш у роботу з головою, рідко коли залишається вільний час для особистого життя. Ця тема чудово розкривається у радянському фільмі «Службовий роман», який бачив, мабуть, кожен з нас. Однак кінострічка «Найчарівніша і найпривабливіша», знята сім років потому, глибше пояснює проблему стосунків між колегами на роботі.

Все починається з того, що подруга головної героїні вирішує видати її заміж, застосовуючи для цього свої знання з психології. Пошуки майбутнього чоловіка для інженера Надії Ключевої розпочинаються на підприємстві, де вона працює. Змальований у фарбах радянських реалій, фільм

хоч і закликає глядачів відчайдушно шукати своє кохання, але й не забувати про роботу і колектив, який здатен прийти на допомогу у складній життєвій ситуації.

«Кохання з повідомленням» (2002)

Жанр – мелодрама

Цей фільм вартий перегляду не лише тому, що головні ролі виконують незрівнянні Сандра Баллок та Х'ю Грант. Події фільму розгортаються на тлі протистояння юристів з компаніями, що зводять хмарочоси, руйнуючи архітектурні пам'ятки Нью-Йорка.

Адвокат Люсі Келсон вирішує кинути виклик долі і наймається на роботу до керівника однієї із таких компаній. Прогнозовані скандали з босом, відомим жигало Джорджем Уейдом, завершуються заявою про звільнення. Однак останні два тижні, які Люсі зобов'язана відпрацювати у рамках закону, стають доленосними та раптово зближують колишніх ворогів. Кінострічка демонструє, як взаємодопомога на роботі здатна по-справжньому зблизити колег, які ще донедавна ворогували.

Сподіваємося, добірка фільмів про офісну роботу не змусить вас сумувати в один з осінніх вечорів. Приємного перегляду!



Кадр з фільму
«Кохання з повідомленням»





Енергія
твого успіху

Випуск №
11
(82)
(від 26.11.2021)

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