



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора.
Про що пропонує поговорити
Інна Воротникова

3 стр.

10 прогнозів для HR на 2022 год:
строїм організацію майбутнього

4 стр.

Закордонний досвід: особливості
бізнес-етикету в різних країнах

9 стр.

Сучасний рекрутинг і змагання
між soft skills та hard skills –
що має більшу цінність для
продуктових компаній?

11 стр.

Принципи конструктив-
ного діалогу в соціальних
медіа

13 стр.

Пам'ять, стресостійкість
та самоконтроль важливі
для ефективної роботи.
Ось вісім порад від вчених,
як їх прокачати

15 стр.

New York Times назвала
десять найкращих книг
2021 року

18 стр.





З Новим Роком та Різдвом!

*З Новим роком! З новим щастям!
Широких можливостей, фантастичної
удачі, приголомшливих сюрпризів,
хвилюючих емоцій, захоплюючих
моментів. Нехай Новий рік принесе
натхнення, процвітання, довголіття,
життєрадісність, життєву силу та
стабільність. Подарунків, сюрпризів,
фейєрверків, посмішок та успіхів.
Вітаємо від щирого серця вас і близьких
вам людей.*

*З найкращими побажаннями,
Колектив New Recruiting Group*

Дорогі друзі,

З вами я, Інна Воротникова, та мій дайджест новин.

Зізнавайтесь подарунки вже всі приготували? Я ще в процесі. Також ще закінчую деякі проекти, веду перемовини щодо нових, аби стартувати після свят у січні й, звісно, підсумовую, що вдалося зробити в цьому році. Йду в новий рік зі стриманим оптимізмом та вірою у команду, родину й наш ринок. Все буде добре!



В цьому дайджесті пропоную поговорити:

- **HR-тренди 2022 року: «ейчари мають стати двигуном постійно мінливої організації, яка обслуговує співробітників».**
- **Про офіційне спілкування. Які особливості ділового середовища та в чому секрети ефективного офіційного спілкування в Британії, Німеччині, Китаї, Канаді та Японії? Вивчаємо та встановлюємо ділові контакти з іноземними партнерами.**
- **Чому компанії все частіше звертають увагу на гнучкі навички, а також як сьогодні компанії в Україні шукають майбутніх співробітників та як пройти співбесіду в продуктову компанію?**
- **Діалог в інтернеті суттєво відрізняється від живого – тут учасники або поверхнево знайомі, або не знають одне одного взагалі, а сама особистість зі своїми якостями стає непомітною або стирається повністю.**
- **Як зробити робочий процес більш ефективним, а якість життя вищою? Постійно навчатись новому, зміцнювати соціальні зв'язки та планувати перерви.**
- **Американська газета The New York Times назвала десять найкращих книг, які вийшли протягом 2021 року. «Редактори The Times Book Review обрали найкращі твори цьогогорічної художньої та нехудожньої літератури».**

Щиро вітаю всіх з прийдешніми святами! Бережіть себе та своїх близьких!
Залишаємося на зв'язку!

**З найкращими побажаннями,
Інна Воротникова**



10 ПРОГНОЗОВ ДЛЯ HR НА 2022 ГОД: СТРОИМ ОРГАНИЗАЦИЮ БУДУЩЕГО



По материалам edwvb.blogspot.com

David Green

У меня разный уровень уверенности в том, что последующие прогнозы окажутся точными, но я могу по крайней мере посоветовать, что они основаны на данных, исследованиях, опыте работы почти со 100 глобальными организациями в рамках нашей работы. Insight222 и беседы с коллегами, коллегами и гостями в подкасте Digital HR Leaders. Поможет ли что-нибудь из этого, нам придется подождать 12 месяцев, чтобы узнать!

Прогнозы на 2022 год

№ 1 HR оркестрирует путь к гибриду

Растет разрыв между работодателями, которые готовы вернуться к значительной личной посещаемости, и сотрудниками, которые этого не делают (см. Одно исследование McKinsey на рис. 1). Споры между устаревшей философией работы, основанной на присутствии, и «работать, где, когда и как вам нравится» будут доминировать в разговорах в 2022 году. Действительно, можно разумно предположить,

что большая часть шумихи вокруг «Великой отставки» может быть объясняется растущей пропастью между лидерами и их сотрудниками. Кто может быть лучшим посредником в сделке между этими озлобленными фракциями, чем HR? Усиливая голос сотрудников (см. Прогноз № 5) и используя возможность экспериментировать с гибкими инновациями, HR может организовать дальнейший путь. Вооружившись данными, HR может помочь лидерам проявить чуткость при знакомстве со своими сотрудниками там, где они находятся сегодня, и помочь им смело мыслить: может быть, даже отказаться от традиционной модели работы с 9 до 5? Параллельно с этим HR может помочь сотрудникам ориентироваться в том, что Microsoft определила как «гибридный парадокс» (когда люди хотят гибкости для работы из любого места, но в то же время жаждут большего личного общения) и способствовать развитию корпоративной культуры в «новой норме». Мы уже наблюдаем это в таких компаниях, как Spotify, Standard Chartered, IBM и Salesforce. Правильный гибрид может превратить угрозу «Великой отставки» в возможность «Великой привлекательности». Это лишь одна из многочисленных возможностей, которые есть у HR, чтобы значительно повысить свою роль...



<https://nrg.ua/>



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



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



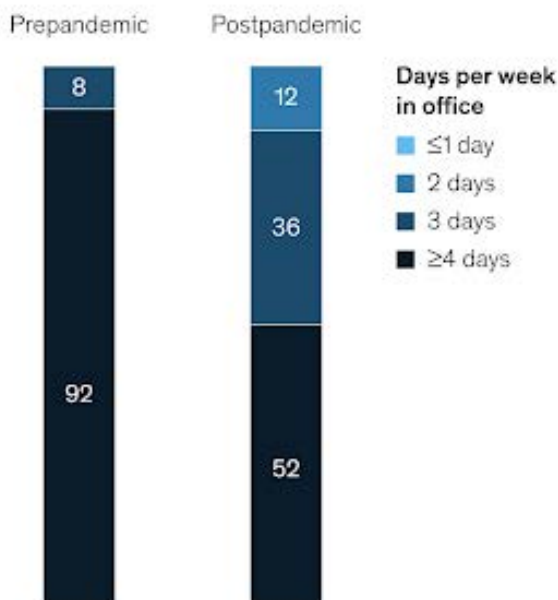
https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



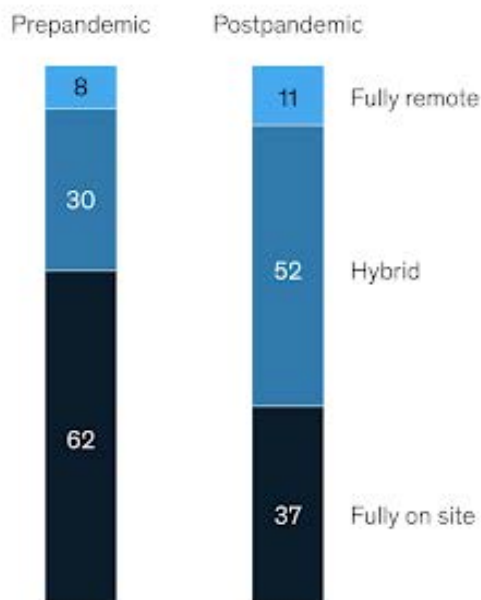
https://t.me/new_recruiting_group

Most C-suite executives report believing that the primary center for work will be the office, while most employees report preferring a more flexible working model in the future.

Average share of workdays in office reported before and expected after COVID-19 pandemic, % of C-suite respondents (n = 504)



Working model before COVID-19 pandemic and desired working model after COVID-19 pandemic, % of employee respondents (n = 5,043)



Source: McKinsey CxO Survey on Return to Workplace, May 2021; McKinsey Reimagine Work: Employee Survey, January 2021

McKinsey
& Company

№ 2 (Еще больше) повышенная роль HR

Пандемия, вакцины, возвращение в офис и дебаты о гибридной работе - все это привлекло внимание к кадровым вопросам за последние два года. Представление McKinsey об организации, управляемой талантами, состоящей из центрального мозгового треста, состоящего из генерального директора, финансового директора и главного финансового директора, претворяется в жизнь. Чем больше контактов, тем больше и ожиданий. Следовательно, на плечи CHRO ложится большая ответственность. И дело не только в пандемии. Когда вы думаете о некоторых из наиболее важных тем для организаций сегодня: навыки (см. Прогноз №4), опыт и благополучие сотрудников (см. №5), психическое здоровье на рабочем месте (см. Также №5), разнообразие и инклюзивность (см. №5). 6) и устойчивости (см. №8), HR играет ключевую роль. В исследовании BCG будущая роль функции сформулирована следующим образом: «HR должен стать двигателем постоянно меняющейся организации, обслуживающей сотрудников». Это шанс HR построить организацию будущего, и, по словам Дэйва Ульриха, «мы не можем упустить эту возможность». Как специалисты по персоналу, у нас есть уникальная возможность спроектировать рабочие места, которые ставят во главу угла сотрудников, и формировать организационную культуру, которая будет более инклюзивной, чуткой, справедливой, здоровой, гуманной и, в конечном итоге, более успешной. Мы готовы? Давай приступим к работе.

№ 3 People analytics про бизнес

Джонатан Феррар и я в разделе «Превосходство в аналитике hr» выступаем за то, чтобы пандемия подтолкнула hr-аналитику к новой эре: эпохе ценностей, в которой основное внимание уделяется созданию ценности для бизнеса, а не персоналу. В последние два года генеральным директорам и директорам по персоналу потребовалось гораздо более глубокое понимание своей рабочей силы, чтобы информировать о своих ответных мерах на пандемию, возвращение в офис и гибридную работу, а также другие сложные темы, такие как навыки, разнообразие и благополучие. В самом лучшем случае, кадровая аналитика приносит миллионы долларов прибыли и прибыли, а также оказывает положительное влияние на опыт сотрудников, культуру и даже общество. Недавнее исследование Insight222 (а также другие исследования, подобные RedThread Research) подчеркивают рост этой области и растущую зависимость лидеров от идей, полученных в результате работы команд HR-аналитики. Ключевые выводы исследования Insight222 People Analytics Trends 2021 поучительны: i) ведущие компании вкладывают больше средств в HR аналитику, имеют большие команды, производят масштабную аналитику и имеют культуру управления персоналом, основанную на данных, ii) руководители отдела кадров единогласно приходят к выводу, что данные и аналитика важны (90% руководителей отдела кадров ясно дали понять, что кадровая аналитика является



ся неотъемлемой частью стратегии управления персоналом), и iii) культура управления персоналом, основанная на данных (см. рис. 2), обеспечивает ценность для бизнеса. Поскольку 75% из 114 глобальных компаний, участвовавших в исследовании, сообщают нам, что их команды будут расти в ближайшие 18 месяцев, мы ожидаем увеличения инвестиций в HR-аналитику в 2022 году. Я думаю, что мы также увидим больше продуктов, больше компа-

ний, объединяющих рабочие места и данные о персонале вместе, а также усиление роли кадровой аналитики в таких областях, как DEI (разнообразие и инклюзия), планирование рабочей силы на основе навыков, слушание сотрудников и изменение культуры. Если HR собирается успешно воспользоваться открывающейся перед ним золотой возможностью, то кадровая аналитика должна сыграть огромную роль.

Three Components of a Data Driven Culture for HR



Secure investment to fuel the growth of people analytics

- Invest in the team
- Invest in specialised technology
- Invest in productisation

Embed data driven decision making across HRBPs and managers

- Democratise data
- Upskill HRBPs in data literacy
- Support change management in HR

Demonstrate business value

- Calculate return on investment
- Foster a two-way conversation with stakeholders
- Communicate the value of data driven HR

INSIGHT

Source: Insight222 2021 People Analytics Research (October 2021) (n=54)

© INSIGHT222 LIMITED 2017-2021 | CONFIDENTIAL

Рис. Три компонента культуры управления персоналом, основанной на данных (Источник: Insight222 People Analytics Trends, 2021 г.)

4 Переход к организации, основанной на навыках

в предстоящем выпуске подкаста Digital HR Leaders Аншул Шеопури из IBM описывает навыки как «серебряную нить на пути сотрудника». Точно так же Deloitte недавно классифицировал навыки как новую операционную систему персонала, которая радикально изменит все аспекты управления талантами. Наше собственное исследование в Insight222 будущего планирования кадровых ресурсов показало, что компании, которые занимаются планированием кадровых ресурсов, хорошо сосредотачиваются на навыках (а также стоимости) и используют новые источники внешних данных, чтобы изучить не только навыки и людей, которыми они обладают, но и что им нужно найти на рынке, чтобы добиться успеха. Интересно, что исследование также показало, что почти все компании (90%)

выразили желание разработать подход к планированию персонала, основанный на навыках (см. Рис. 3), но только четверть компаний в настоящее время делают это. Масштабы перехода к организации, основанной на навыках, не следует недооценивать, но она может создать огромную ценность для бизнеса (помогая ему «заглядывать за угол», как подчеркнули Эрнест Нг и Джимми Чжан), HR (путем устранения традиционной разрозненности в отношении талантов, обучения и найма) и пер-

сонала (в том числе путем создания индивидуальных рекомендаций по обучению и карьере). В 2022 году я ожидаю увидеть продолжающийся всплеск роста рынков талантов (послушайте три эпизода подкаста Digital HR Leaders, чтобы узнать, как Unilever, Schneider Electric и IBM уже добились в этом существенного успеха).

Рис. 3. Планирование рабочей силы на основе затрат и навыков (Источник: Insight222)

Criteria	Cost-based workforce planning	Skills-based workforce planning
Business Context	Stable	Dynamic
Key business questions	Cost management and reduction	Future of work and workforce
Timescales	Shorter term, operational	Longer term, strategic
Modelling approach	FTEs, costs	Roles, skills
Scope and horizon	Holistic, cyclical	Targeted, project based
Trends	Relocation, outsourcing, automation, optimisation	Role evolution, skills build, augmentation, transformation
Consistency	Consistent approach across the business	Flexible approach according to requirements
Maturity	Mature and well understood	Less mature and less consistency in practice



5 Усиление голоса сотрудника

Возможно, положительным последствием пандемии стало то, что большинство руководителей гораздо больше заинтересованы в опыте сотрудников. Это привело к тому, что компании активизировали программы голоса и слушания своих сотрудников как часть приоритета благополучия сотрудников и лучшего понимания совместной работы и продуктивности. В Microsoft, как объяснила мне главный кадровый директор Кэтлин Хоган в недавнем выпуске подкаста Digital HR Leaders, данные ежедневного опроса 2500 сотрудников в сочетании с анализом данных совместной работы (например, из команд) помогли сформировать подход Microsoft к гибридным технологиям. Работа. Другой пример - Uber, где анализ ответов на опросы и данных из таких инструментов совместной работы, как Slack и Zoom, выявил давление на время фокусировки из-за удаленной работы. Благодаря двустороннему подходу к информации и возможностям Uber смог помочь своим сотрудникам справиться с перегрузкой из-за совместной работы. Сочетание активных (опрос) и пассивных (метаданные из инструментов совместной работы, таких как электронная почта, календарь, Zoom, команды и Slack и т. Д.) Источников данных - это мощная комбинация. Настройка такого анализа для непосредственной пользы сотрудников повышает вероятность того, что вы получите поддержку со стороны руководителей по вопросам конфиденциальности, советов предприятий и самих сотрудников. Потенциал огромен и может способствовать принятию решений, которые приводят к результатам в таких областях, как: продвижение разнообразия и инклюзивности, снижение предвзятости, развитие лидерского поведения, повышение эффективности команды и улучшение психического здоровья (основная ответственность руководителей отдела кадров). Это должно привести к активизации более счастливых, здоровых и психологически безопасных культур, которые способствуют повышению эффективности бизнеса, повышают качество обслуживания сотрудников и служат прекрасным противовесом от «Великой отставки».

№ 6 Разнообразие, равенство, включение и принадлежность идет от разговора к действию

В нашем недавнем исследовании с участием более 100 глобальных организаций разнообразие и инклюзивность оказались главной областью, в которой кадровая аналитика приносит наибольшую пользу для бизнеса. Это был важный момент. Разнообразие, равенство, инклюзивность и принадлежность (DEIB) уже давно называют областью неиспользованного потенциала, но, возможно, уникальное стечение обстоятельств помогает склонить чашу весов. Во-первых, доказательств деловой ценности DEI более доступны (два примера, включая ежегодный «Женщины на рабочем месте» и недавнее исследование RedThread Research по созданию культуры DEIB). Во-вторых, кризис расового неравенства (обостренный движением Black Lives Matter) побудил организации к действиям. В-третьих, что, возможно, критически важно, усиление голоса сотрудников (см. №5) дало лидерам кристально ясно, что действия по темам DEIB теперь ожидаются от сотрудников. Наконец, рост кадровой аналитики помогает организациям получать больше информации и побуждать к действиям по темам DEIB (например, равенству в оплате труда, предвзятости, инклюзивности и гомофилии). Как сказала мне Джоан К. Уильямс, один из ведущих мировых экспертов DEIB в недавнем выпуске подкаста Digital HR Leaders, в отношении компаний, внедряющих такие процессы, как ежегодное обучение предвзятости: «Вы не можете изменить культуру своей компании, делая что-либо. однажды.» Предстоит еще много работать, но, к счастью, джинн DEIB, наконец, кажется, сбежал из бутылки.

№ 7 Формирование доверия с помощью этики

Предоставление преимуществ аналитики людям, которые предоставляют данные, а именно сотрудникам, положительно влияет на эффективность бизнеса. Таким образом, важно укрепить доверие к использованию данных о людях и без промедления заняться вопросами этики и конфиденциальности. Одним из шагов является разработка этической хартии, которая

Guiding Principles for the Ethics Charter of People Analytics in Lloyds Banking Group

- 1 Approach every project with an unbiased and neutral mindset throughout
- 2 Protect colleagues by using anonymous or aggregated data and never name or allow the identification of individual colleagues in our published findings
- 3 Apply proven data models and statistically sound analysis techniques
- 4 Always protect the data and insights we find, ensuring that only those with a need to know have access
- 5 Strive to improve the working lives of colleagues by applying consistent, fair and unbiased analytical methodologies
- 6 Provide data-led insights that empower decision-makers to drive impact for their colleagues, customers and stakeholders
- 7 Listen to feedback and adjust our approach and models to take account of new information and input
- 8 Record, review and maintain a permanent record of ethical considerations at each stage of our analytics projects, and revisit if a project scope changes
- 9 Ensure accountable persons are actively involved in ethical decision making throughout the life cycle of the project

Source: Excellence in People Analytics, Jonathan Ferrar and David Green (Kogan Page, 2021)

Рис. 4. Рисунок из LBG в (Источник: Excellence in People Analytics, Джонатан Феррар и Дэвид Грин - Коган Пейдж, 2021 г.)



обеспечивает прозрачность и регулирует разумное и этичное использование данных о людях. В Insight222 мы работали с несколькими организациями, чтобы помочь им разработать хартию этики. В одном из тематических исследований журнала Excellence in People Analytics описывается, как Lloyds Banking Group разработала этическую хартию (см. Руководящие принципы на рис. 4), которая защищает сотрудников и повышает ценность компании. Благодаря прозрачности подхода к этике организация, скорее всего, завоеует больше доверия со стороны сотрудников. Создавая доверие и имея возможность получать доступ к большому количеству данных о людях от сотрудников, можно получить большую ценность. Действительно, одно исследование, проведенное Accenture, показало, что в тех случаях, когда организация принимает ответственные стратегии в отношении использования данных о людях, дивиденды от доверия могут стоить более чем 6-процентного увеличения будущего роста доходов. Поскольку регулирующие органы (включая ЕС, ЕЕОС и даже город Нью-Йорк) все чаще рассматривают законодательство, регулирующее использование ИИ организациями (как для сотрудников, так и для клиентов), я ожидаю, что все больше компаний будут внедрять этические хартии, регулирующие использование данных о людях. в 2022 г.

№ 8 Роль HR расширяется до устойчивого развития и общества

Ранее в 2021 году уважаемый Edelman Trust Barometer сообщил, что сотрудники теперь считаются наиболее важной заинтересованной стороной в долгосрочном успехе компаний. Это согласуется с исследованиями McKinsey, которые показывают, что, когда сотрудники чувствуют, что их цель совпадает с целями их организации, они становятся более продуктивными, здоровыми и устойчивыми, чем сотрудники, которые этого не делают. Здесь на помощь приходит HR - чтобы превратить цель из риторики в действие. Возьмем, к примеру, климат. С одной стороны, HR должен играть стратегическую роль в помощи организации в достижении ее климатической стратегии и целей устойчивого развития. Кроме того, HR должен сосредоточиться на удовлетворении ожиданий сотрудников в отношении того, как их работодатель решает проблему изменения климата, поскольку это быстро становится ключевой частью ценностного предложения сотрудников. Недавнее исследование Уиллиса Тауэрс Уотсона показало, что HR в настоящее время участвует в климатической стра-

тегии чуть более чем в 50% компаний, и хотя 92% считают, что важно иметь четкую климатическую стратегию в ценностных предложениях своих сотрудников, в настоящее время это делают лишь ничтожные 13%. Цель выходит за рамки устойчивости и неразрывно связана с другими социальными темами, такими как разнообразие, равенство и инклюзивность. Это, вероятно, наиболее зарождающийся из прогнозов на этот год - и тот, который, скорее всего, будет реализован в долгосрочной перспективе, а не в следующие 12 месяцев.

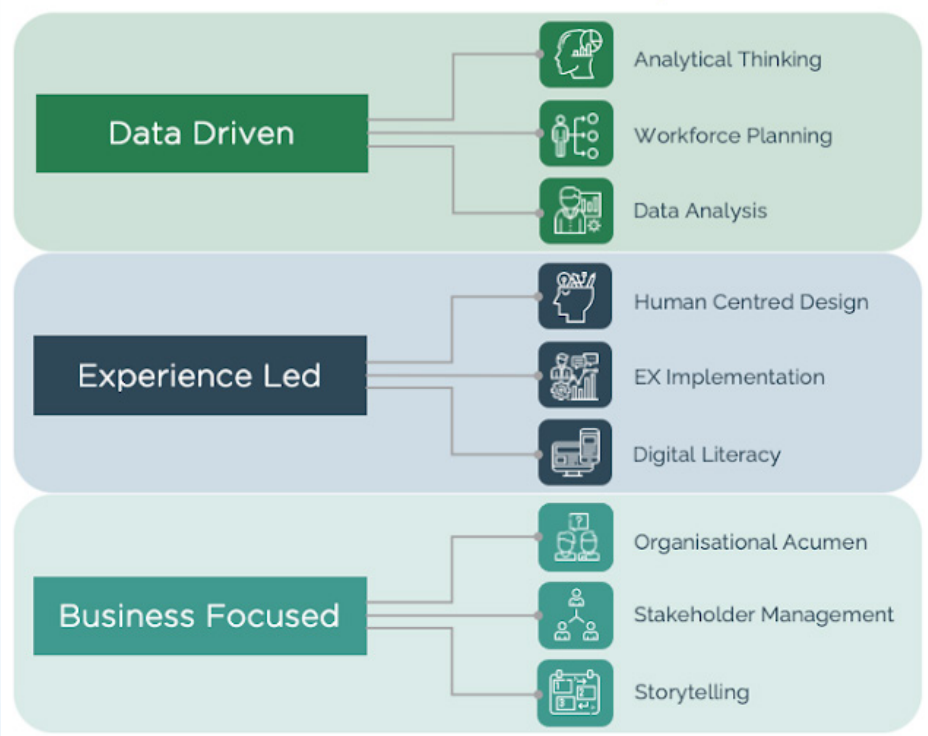
№ 9 Инвестиции в HR / work tech продолжают взрываться

Рост рынка HR / Work Tech резко увеличился с начала пандемии, при этом венчурные инвестиции в рабочие технологии превысят 15 миллиардов долларов в 2021 году (на 300% больше, чем в прошлом году). Сейчас насчитывается как минимум 24 рабочих-единорогов. За последние 12 месяцев мы стали свидетелями приобретения Peakon компанией Workday, частичного выделения Qualtrics из SAP, слияния Emsi и Burning Glass, запуска Microsoft Viva и огромных дополнительных раундов инвестиций во множество рабочих технологий, включая Visier, Gloat, SmartRecruiters и Culture Amp. Можно с уверенностью прогнозировать, что в 2022 году на рынке будет еще больше консолидации и инвестиций. Обратите внимание, в частности, на изменения в четырех подкатегориях рабочих технологий: i) данные и аналитика внешнего рынка труда (фирмы в этой сфере включают Emsi Burning Glass,

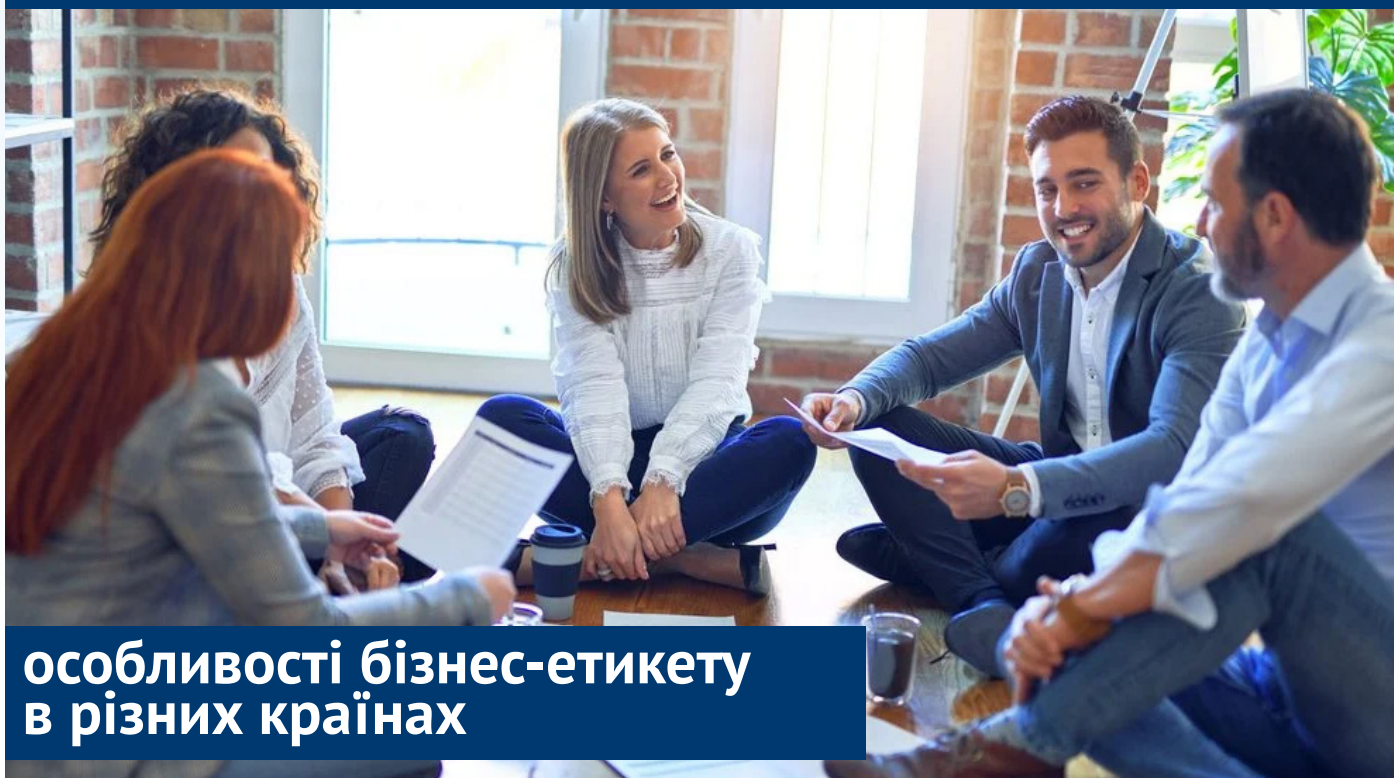
Claro, HR Forecast, Gartner Talent Neuron), ii) рынки талантов (Degreed, Eightfold, Fuel50, Gloat, Paddle HR), iii) планирование навыков и персонала (Orgvue, eQ8, TechWolf, Simply) и iv) анализ организационной сети (TrustSphere, Worklytics, Yva, Cognitive Talent Solutions, Maven 7).

№ 10 «Апскиллинг» HR

Чтобы извлечь выгоду из возможностей перед должностным лицом и оправдать все более высокие ожидания руководителей и сотрудников, необходимо развивать навыки специалистов по персоналу. В исследовании Insight222 HR в цифровом веке мы определили три категории и девять навыков, которые позволят будущим специалистам по персоналу больше ориентироваться на данные, иметь опыт и ориентироваться на бизнес (см. Рис. 5). Вместе эти навыки позволят отделу кадров решать бизнес-задачи, оказывать большее влияние на стратегию, поддерживать создание инклюзивной культуры и повышать качество обслуживания сотрудников. Благодаря нашему недавнему исследованию более 100 глобальных организаций, которое показало, что 90% руководителей отдела кадров ясно дали понять, что данные и аналитика являются важной частью стратегии управления персоналом, прогресс уже наблюдается. Тем не менее, есть еще большие возможности для улучшения: то же исследование показало, что только 42% этих организаций в настоящее время имеют культуру, основанную на данных, для данных о людях и аналитики. 2022 год - это год, чтобы ликвидировать этот разрыв.



Закордонний досвід:



особливості бізнес-етикету в різних країнах

По матеріалам thepoint.rabota.ua

Раніше ми говорили (<https://thepoint.rabota.ua/zakordonnyy-dosvid-yak-pratsyuyut-v-inshyh-krayinah/>) про умови роботи та рівень зарплати в різних куточках світу, а сьогодні розповідаємо про корпоративні традиції інших країн.

Які особливості ділового середовища та в чому секрети ефективного офіційного спілкування в Британії, Німеччині, Китаї, Канаді та Японії? Читайте в нашому матеріалі.

Британія: перфекціонізм і почуття гумору

Англіїці – абсолютні перфекціоністи. Вони приділяють увагу кожній деталі та вимагають цього від своїх колег. А британський консерватизм простежується в усьому – від правил спілкування до обмежень у дрес-коді. Охайність, грамотність, уважність – must have для кожного, хто веде справи в цій країні.

Пунктуальність для англіїців – це все. Запізнення в діловому середовищі (та й поза його межами) абсолютно неприпустимі, а зустрічі зазвичай призначаються далеко заздалегідь. Розмови про роботу та вирішення ділових справ після закінчення робочого дня – моветон.

Одна з національних особливостей жителів Великобританії – англійський гумор. Навіть у корпоративному середовищі. Якщо не зрозуміли жарт співрозмовника або не оцінили його іронічне висловлювання, не акцентуйте на цьому увагу. Просто усміхніться.

Англіїці – люди стримані та врівноважені. Вони уникають експресії та надмірної емоційності, тому не чекайте від них бурхливої реакції та захоплення. І це зовсім не означає, що ваш співрозмовник чимось незадоволений. Ще одна особливість англіїців – згладжування гострих кутів. Не

дивуйтеся ухильності від відповідей і двозначним фразам, уникайте відвертих запитань і натяків, не змішуйте приватне та робоче.

Німеччина: особистий простір і пунктуальність

Німці педантичні та розважливі. Вони завжди залишаються стриманими в діловому середовищі: навіть якщо між партнерами давно склалися дружні стосунки, вони продовжують звертатися на «ви» та прізвище. А комунікація поза офісом може сприйматися як вторгнення в особистий простір колег.

У німців все розписано по хвилинах, а запізнення завжди прирівнюються до неповаги. Але у справах вони не поспішають. До робочих питань німці ставляться неквапливо, вдумливо та повільно, а планують все заздалегідь. Поспіх їм зовсім не властивий.

Робоча відповідальність має чіткий таймінг. Після завершення робочого дня німці не вирішують ділових справ, не обговорюють робочих питань і не пишуть у чатах колективу. Основне правило німецького бізнес-етикету – націленість на результат. А прямота в ділових справах не є переходом на особистості (як це може здатися). Якщо німець каже, що йому треба подумати, він не ухиляється від відповіді та неввічливо відмовляє, а йому справді треба подумати.

Між приватним життям і роботою проходить чітка межа. Німці не діляться своїми речами та не порушують особистий простір. І не сприймайте це як жадібність, невихованість або неповагу.



Китай: формальність і дистантність

Кодекс корпоративної етики Китаю дуже відрізняється від норм, прийнятих у Європі. І це не дивно.

Китайці не приймають жодних тілесних контактів між колегами. Дружні обійми або поплескування по плечу вважаються порушенням етикету та сприймаються як особиста образа. Дозволяється рукоштовнання, але традиційною формою вітання в Китаї залишається уклін. Звертатися до китайців потрібно за посадою та прізвищем. А важливим аспектом китайського ділового етикету є обмін подарунками. І не менш важливо те, що вручати та приймати їх потрібно неодмінно двома руками – це прояв поваги. Так само і з візитівками. У китайському бізнес-середовищі пріоритетом є прояв поваги до вищої за статусом людини. Якщо заходить керівництво, всі підводяться та роблять кивок головою. А дивитися в очі неприпустимо, це є проявом невихованості. Китайцям не можна відмовляти одразу та категорично. Однозначне «ні» сприймається грубо. Краще віддати перевагу нейтральному «я подумаю» або невпевненому «можливо». Всі все чудово розуміють.

Дуже важливим моментом у китайському бізнесі є згуртованість колективу. Компанії активно підтримують корпоративний дух, а співробітники завжди відчувають, що пов'язані одне з одним загальною ідеєю та метою. Керівництво – зразок для наслідування, всі прагнуть бути схожими на начальника.

Канада: індивідуалізм і ефективність

У канадців усе життя будується навколо роботи, вони живуть у режимі «швидше, вище, сильніше». В офісі вони дійсно працюють, а не засиджуються на обіді та спілкуються між собою. На роботі дотримуються дистанції: всі доброзичливі, але ніхто не дружить. Колеги не обговорюють особисте життя, в офісах не заведено відзначати свята, а дата народження вважається конфіденційною інформацією. Першою ознакою неефективності та непрофесіоналізму вважаються плітки в колективі. Розмежування приватного життя та робочих процесів є принциповим для канадців.

В Канаді культ чемності та ввічливості. В корпоративній

культурі це спостерігається в усьому: колеги тихо розмовляють, приходять на зустрічі дещо раніше, не висловлюють незгоду прямо. У канадців немає чиноповажання: керівник є таким самим найманим працівником, як і всі інші.

У бізнес-культурі відсутнє поняття лояльності до місця роботи, і компанії також не тримаються за співробітників. Корпоративному етикету Канади не властива робоча солідарність, кожен націлений на власний результат. Канадці працюють понаднормово, затримуються в офісі та допрацьовують вдома. І співробітники самі це вибирають. Канадський нетворкінг зводиться до ключового принципу: важливими є не індивідуальні якості й особистий капітал, а лише значення для компанії та внесок у спільну мету.

Японія: гра за правилами та компроміс

Головним аспектом японської корпоративної культури є беззаперечна відданість правилам. І саме їх дотримання часто цінується вище за професійну ефективність. Детальний звіт може компенсувати відсутність результату від виконаної роботи. Але якщо є встановлені правила, японці нізащо їх не порушать, навіть якщо це об'єктивно позитивно вплине на робочий процес. Дружба чи тим більше фамільярність із начальством у Японії не приймаються. Повага до старших за посадою є обов'язковою. Але якщо говорити про організацію робочого процесу, то в японців діє принцип «знизу-вгору». Не президент компанії та рада директорів ведуть за собою колектив, а в будь-яких питаннях шукається спільна домовленість. І керівництво не протиставляє себе співробітникам.

Японці перепрацьовують. Тому в офісі вони мають змінний одяг, засоби гігієни, подушки. А денний сон у транспорті або в офісі вважається показником старанного співробітника.

Ключовим аспектом і своєрідністю японської ділової етики є прагнення до взаємоприйнятного компромісу. Метою конкуренції є не перемога та поразка суперника, а пошук рішення, яке влаштує всіх.

Іноземець у японському колективі не стане «своїм». Незалежно від якості роботи.





Сучасний рекрутинг і змагання між soft skills та hard skills – що має більшу цінність для продуктових компаній?

По матеріалам ain.ua

Гор Іващенко, VP Engineering CEE інжинірингового хабу BlaBlaCar у Києві, в колонці для AIN.UA пояснює, чому компанії все частіше звертають увагу на гнучкі навички, а також розповідає як сьогодні компанії в Україні шукають майбутніх співробітників та як пройти співбесіду в продуктову компанію.

Під час рекрутингу, компанії все більше звертають увагу, чи кандидат володіє не лише професійними знаннями (hard skills), а й гнучкими навичками (soft skills), що співвідносяться з місією та цінностями компанії. Так, Google шукає кандидатів, що можуть запропонувати нетривіальні розв'язання стандартних проблем. Водночас в Amazon в процесі рекрутингу просять навести приклади з професійного досвіду, які б продемонстрували (або ж навпаки заперечили) те, що людина керується такими ж «принципами лідерства», що декларує компанія.

Професійні знання чи м'які навички? Що важливіше?

Hard skills (з англ. «жорсткі» навички) — професійні компетенції, які можна продемонструвати, оцінити та виміряти. Soft skills (з англ. «гнучкі» навички) — особисті та міжособисті людські якості, які впливають на успішність у робочому процесі. І якщо жорсткі навички реально опанувати в процесі навчання або роботи, то з гнучкими навичками справа складніша. Цьому потрібно приділяти увагу з самого початку кар'єри не менше, а може і більше, ніж курсам по Python або Java.

Для великих компаній гнучкі навички співробітників є фундаментом для підтримки власних цінностей та принципів. Цим цінностям майже нереально швидко навчити, якщо людина не має розвинутих гнучких навичок. Якщо розглядати у відсотковому співвідношенні, то здається, що це навіть не 50 на 50 — збіг по гнучким навичкам та корпоративним цінностям може і повинно переважати.

Наприклад, за результатами дослідження Wonderlik, 93% роботодавців відзначали, що гнучкі навички є суттєвим або дуже важливим фактором при прийнятті рішень щодо працевлаштування.

Як відомо, процес найму технічних співробітників досить складний та складається з багатьох етапів. Важливо, щоб людина мала сильну технічну базу. Однак ще критичніше, чи потенційний співробітник знає та готовий розділяти цінності компанії. Прикро, коли під час рекрутингу з'ясується, що людина навіть не дивилась продукт компанії, в якій планує працювати, або ж не в курсі діяльності та соціального впливу бізнесу. Технічними навичками за бажання можна оволодіти — зараз навколо достатньо можливостей для розвитку та навчання. А ось відмова через відсутність певних гнучких навичок часто обурює кандидатів.

Які навички шукають компанії?

Гнучкі навички, які шукають компанії у потенційних співробітниках, можуть варіюватися залежно від профілю та потреб бізнесу. В 2020 році LinkedIn опублікував дослідження, в якому представив власний топ м'яких навичок. Це креативність, здатність до кооперації, адаптивність та інші. Інші



сайти з пошуку роботи роблять такі дослідження майже щомісяця.

Як кожна компанія визначає бажаний набір навичок для успішного кандидата? Хтось використовує сучасні HR-інструменти та тестує кандидатів, щоб підібрати бажаний профіль на місце в команді (DISC, Process Communication Model тощо). Деякі компанії дізнаються, чи «підпадає під шаблон» людина, надаючи кейси, які б демонстрували певні патерни поведінки за різних обставин. А хтось просто використовує досвід та особисте бачення. Наведу приклад навичок, які ми в BlaBlaCar виділили для себе як важливі. Серед них:

- Спроможність планувати, приймати рішення та брати за них відповідальність, вчасно виконувати обіцянки.
- Здатність виходити із зони комфорту, щоб справлятися з новими викликами, розвиватися та діяти як агент змін у своїй області.
- Здатність вчитися на помилках і робити висновки, щоб наступного разу бути ближчим до досягнення цілі.
- Вміння ділитися інформацією та знаннями.
- Вміння активно слухати, співпрацювати в команді, приймати різноманітні то-чок зору.
- Щирість, емпатія, гумор та позитивне ставлення до життя.

Гнучкі навички зазвичай відображають ключові активи, що необхідні не лише для досягнення поставлених цілей, а й для кар'єрного зростання у компанії.

Чи важливо розділяти цінності компанії, в якій хочеш працювати?

Ми розуміємо, що зараз ринок вакансій перенасичений пропозиціями та кандидати часто ігнорують підготовку до співбесіди — дізнатися про потенційного роботодавця та за можливості ознайомитися з продуктом, з яким планують працювати. Однак саме відсутність цього етапу дуже помітна та допомагає відсіяти людей, які не зацікавлені у співпраці з компанією.

Якщо кандидат має чудові технічні навички, проте не знає абсолютно нічого про діяльність компанії, з якою розмовляє про майбутню позицію, то потенційному роботодавцю складно наосліп пропонувати працевлаштування. На цьому етапі не зовсім зрозуміло, як людина буде працювати в колективі, чи зацікавиться вона ідеями компанії, чи буде сама використовувати продукт тощо. Тому логічним і правильним у цій ситуації стане звертати увагу не лише на технічні здібності працівника, а й на те, чи цікавий йому продукт, культура та цінності компанії.

Як впливає внутрішня культура та комунікація в компанії на продукт?

Коли намагаються показати залежність продукту від внутрішньої культури компанії, згадують «закон Конвея». Це

закон говорить, що структура продукту неминуче відображає структуру комунікації групи людей, яка їх розробляє. Простіше кажучи, продукт та команда — це одне ціле. Запропонований продукт пов'язаний зі світоглядом, цінностями та комунікацією людей, що працюють разом над його розробкою. Саме тому продуктові компанії значну увагу приділяють процесу відбору команди та атмосфері, яка па-нує всередині колективу.

Робота в продуктовій компанії помітно відрізняється від тієї, що виконується на аутсорсі. Спробуйте поцікавитись у потенційних співробітників, чи бачать вони цю різницю. Продуктова компанія в першу чергу відповідає за цінність, яку несе продукт для користувача. Ця цінність примножується від емоцій та почуттів, які отримує користувач від використання технології. Варто зазначити, що більшість продуктових компаній зацікавлені в тому, щоб надати максимальну користь своїм користувачам. Аутсорсингові компанії, навпаки, заробляють на продажі часу та компетенцій своїх співробітників (в нашому випадку — інженерів). Якщо ми говоримо про культуру, то у продуктовій компанії цінності та принципи у всіх проектах будуть однакові. Тоді як в аутсорсі це дуже важко підтримувати, тому що у всіх компаній-клієнтів цінності відрізняються. Тут є великий ри-зик: або для продукту, що

зробила аутсор-команда — відрізнитись від інших продуктів компанії-замовника, або для цієї команди — цінності клієнта будуть важливішими, ніж цінності самої аутсорсингової компанії, на яку ці люди працюють.

Щоб досягти значних успіхів у майбутньому, компаніям однозначно потрібно приділяти багато уваги розвитку саме гнучких навичок їхніх співробітників, які виходять за межі технічних компетенцій. В BlaBlaCar ми надаємо можливість розвивати гнучкі навички не тільки в процесі робо-

ти, а й навчаючись на різноманітних внутрішніх та зовнішніх тренінгах. На відміну від професійних знань, такі навички не втрачають актуальності, а тільки покращуються з часом та досвідом. Ми віримо, що саме такий підхід даватиме можливість швидко пристосуватися до змін ринку, ефективніше працювати командам та покращувати культуру комунікацій, а тим самим і продукти, які так подобаються мільйонам користувачів.

Автор

Igor Іващенко,
VP Engineering CEE
інжинірингового хабу
BlaBlaCar у Києві



ПРИНЦИПИ КОНСТРУКТИВНОГО ДІАЛОГУ В СОЦІАЛЬНИХ МЕДІА



По матеріалам life.pravda.com.ua

Марина Лук'янова
виконавчий директор ГО «Євроатлантичний курс»

Діалог в інтернеті суттєво відрізняється від живого – тут учасники або поверхнево знайомі, або не знають одне одного взагалі, а сама особистість зі своїми якостями стає непомітною або стирається повністю.

Останнім часом багато хто скаржиться на марність інтернет-дискусій, кажуть: «Вони забирають багато сил і не досягають жодного результату».

Саме тому я вирішила поговорити докладніше про те, чим відрізняється деструктивна полеміка від конструктивної дискусії, і чи можливий узагалі конструктив в соцмережах.

Філософ Мартін Бубер говорить про два основних сполучних принципи в діалозі: «Я-Воно» і «Я-Ти».

Відмінності між цими принципами яскраво проявляються в сучасних диспутах у соціальних мережах.

Коли ми комунікуємо в рамках моделі «Я-Воно», ми розглядаємо співрозмовника не як декого, а як дещо.

«Я-Воно» (сюди ж входить Він або Вона) – це позиція відчуження, де ми не намагаємося побачити особистість у співрозмовникові, і в його аргументах не прагнемо знайти якусь цінність.

Ми хочемо перемогти в діалозі, самоствердитися, поборотися, і робимо це зовсім не з метою досягнення консенсусу.

У цифрову епоху буває складно розібратися, чи справді відповідають заявлені наміри людей їх реальним цілям.

Здається, людина прийшла в дискусію, щоб допомогти собі та іншим розібратися в суті проблеми, а в дійсності вона може переслідувати зовсім інші цілі.

Давайте розберемося, про які приховані цілі може йти мова.

1. Озвучується думка або рефлексія, не звертаючись ні до кого конкретно.

Прихована мета тут – висловитися, полегшити душу.

Можливо, автор навіть не потребує відповіді або підтримки, він пише або залишає коментар лише для себе самого.

2. Відповідь адресується конкретній людині з конкретною тональністю, в залежності від тону і висловлювання співрозмовника(ці).

В цьому випадку чітко зчитується погляд на іншого саме як на опонента.

Метою є спілкування саме з цим конкретним співрозмовником чи співрозмовницею і тут можливі переходи на особистості і маніпулятивні висловлювання.



3. Людина відповідає з метою справити враження на читачів.

Як в дебатах, незалежно від того, кому відповідаєш, завданням є переконати не конкретну людину, а третю сторону, що спостерігає за діалогом.

4. Відповідь адресується не особисто автору посту, який підняв проблему тут і зараз, а умовному Канту або Арістотелю, ідеї яких лежать в основі даного діалогу.

Мета тут – дискусія з «невидимим» автором ідеї, а не з реальними опонентами.

Співрозмовник(ця) тримається максимально відсторонено як від живих опонентів, так і від реальних аргументів.

Усі ми знаємо, яким токсичним може бути мережеве спілкування.

Достатньо подивитись коментарі під будь-якою політичною новиною чи повідомленням про соціальну проблему – і стає страшно, в якому суспільстві ми живемо.

Чи ця агресія узагалі властива нашим співгромадянам(кам)?

Чи стає можливою через те, що люди не бачать своїх – насправді живих – співрозмовників і забувають про емпатію та елементарні правила ввічливості?

Як дискутувати у соцмережах з повагою до співрозмовник(ів), та зберігаючи власні нерви?

ВАРТО ЗАПАМ'ЯТАТИ ВАЖЛИВЕ РОЗРІЗНЕННЯ:

1. Завдання полеміки – затвердити себе у заздалегідь обраній позиції.
2. Метою дискусії є пошук істини, заради вирішення проблеми.
3. Всі інші форми можна віднести до мережових суперечок.

Під час ведення дискусії немає мети перемогти або підім'яти під себе супротивника. Дискусант(ка) підбирає аргументи, в яких немає прихованих образ, переходів на особистості чи маніпуляцій.

Якщо ви бачите бажання зачепити співрозмовників або виставити їх позицію в найгіршому світлі – перед вами полеміст або просто сперечальник.

Дискусія ведеться на підґрунті взаємної поваги і бажання дізнатися нове, краще зрозуміти питання, вирішити проблему.

Метою дискусії є не конфлікт, а співпраця. Вона є проявом поваги до опонентів полягає в тому, щоб обговорювати аргументи, свідчення, але не самих опонентів.

Істина під час діалогу народжується тоді, коли «Не Я» перетворюється в «Ти», коли ми перестаємо відмежовуватися від співрозмовників, а навпаки наближаємося до них.

Діалог «Я-Ти» несе в собі рівнозначність, а не пошук користі та вигоди.

Важливо ставитися до людини в діалозі як до цілісної особистості, а не розглядати її як набір якихось умовних властивостей, робити зусилля, щоб виводити опонента у своїй голові зі стану «Воно» та перетворити його узагальнений образ в конкретну особистість – в «Ти».

Виходячи з вищесказаного, ми можемо говорити про два варіанти комунікації, один з яких веде до конструктивної дискусії, а інший – до полеміки чи суперечок.

1. Бачити в опонентах насамперед особистості, а не набір ворожих переконань.

2. Бачити проблему і предмет обговорення, відсторонюючись від співрозмовників, особистості яких в такому разі не мають жодного значення, а отже і цінність їхніх висловлювань є вкрай низькою.

Безумовно, добре підготовлений в аргументах оратор має більше шансів на перемогу, якщо за мету ставиться виглядати красивими у суперечці.

Однак в такому випадку виникає питання, для чого потрібен такий діалог: зрозуміти щось нове чи затвердити свою значимість в перетягуванні канату?

У англійських дебатах (policy debates) використовується метод переконання не самої особистості, а третьої сторони.

Яскраві персонажі інтернет-дебатів використовують саме ці методи – пишуть пафосними гаслами, метою яких є зібрати більше лайків і оплесків.

Людина пише не відповідаючи співрозмовнику(ці), а наче постійно хизується та озирається на те, як виглядає збоку.

На жаль в мережевому спілкуванні важко опиратися на англійські дебати як на взірцевий приклад, адже ефективні дебати можуть відбуватися лише за попередньо узгодженими правилами та між опонентами, що мають приблизно однаковий рівень знань. В українському Facebook є групи, де в модераторських правилах є принципи конструктивної дискусії. В таких групах, зокрема у проєкті ресурсу «Гендер в Деталях» є спільнота «Фемінізм в Деталях», де можна тренуватися відстоювати свою позицію, керуючись принципом поважного діалогу.

Важливо вміти ставити правильні питання, володіти аргументами, постійно стежити за своєю поведінкою, не переходити на особистості.

Тут потрібно донести до співрозмовників важливість проблеми, пояснити її причину, запропонувати засоби виправлення і підкреслити переваги запропонованого варіанту.

Якщо інша людина в діалозі вносить додаткові конструктивні думки, варто поповнити ними аргументаційний ряд, що точно надихне на цікаві питання або пошук нових рішень.



ПАМ'ЯТЬ, СТРЕСОСТІЙКІСТЬ ТА САМОКОНТРОЛЬ ВАЖЛИВІ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ РОБОТИ



ОСЬ ВІСІМ ПОРАД ВІД ВЧЕНИХ, ЯК ЇХ ПРОКАЧАТИ

По матеріалам forbes.ua

Високим робочим ритмом засновник SpaceX і Tesla Ілон Маск вважає період, коли йому доводилось спати на підлозі заводу і працювати понад 120 годин на тиждень. Згодом графік «нормалізувався». Робочий час склав 80–90 годин на тиждень. Навряд кожен може стільки працювати і залишатись продуктивним. Але можна сформувати навички, які дозволять краще запам'ятовувати, концентруватись, протистояти стресу та контролювати себе. А отже — зробити робочий процес більш ефективним, а якість життя вищою. Як це зробити? Постійно навчатись новому, зміцнювати соціальні зв'язки та планувати перерви.

Що ще? Радять практичний психолог-консультант та президент Української асоціації когнітивно-поведінкової терапії Валентина Паробій, кандидатка біологічних наук Вікторія Кравченко, нейробіологиня та доктор біологічних наук Нана Войтенко, нейрофізіолог Олексій Болдирев, нейробіологиня Віра Єфремова.

1 Тренуйтеся

Тренування стимулюють вироблення дофаміну,

нейромедіатора, важливого для запам'ятовування та розвитку нових навичок. Важливо вибирати типи тренування, які подобаються. Це необхідна умова для росту рівнів дофаміну. Спорт знижує кількість гормону стресу кортизолу. Це також впливає на загальну здатність вчитися — стрес, а надто хронічний, суттєво їй шкодить. А помірні фізичні навантаження працюють і як профілактика надмірної реакції на стрес, і як екстрений спосіб заспокоєння.

Тренувати варто і пам'ять. У певному сенсі вона схожа на м'язи: постійно має напружуватись, щоб добре працювати. Болдирев наголошує: навчання мозку має відбуватись в різних площинах. «Найкраще з того, що рекомендують спеціалісти — різноманіття типів активності, — каже Олексій Болдирев. — Воно допомагає підсилювати різні властивості мозку».

Тренування забезпечує краще постачання всіх тканин та органів тіла киснем — враховуючи мозок. Здоровіший мозок — краща пам'ять. Сучасний стиль життя із постійним сидінням та нездоровою дієтою формує хронічні запалення, атеросклеротичні бляшки в судинах тощо. «Це все впливає на функцію мозку. Спорт корегує ці стани, тож в цьому сенсі рух — дійсно, життя», — говорить Болдирев.



2 Медитуйте

Валентина Паробій порівнює практики майнд-фулнес та медитацію із спортзалом для префронтальної кори мозку, яка тримає під контролем швидкість емоційних реакцій. Вправи з усвідомленості допомагають втримувати цей контроль та виховувати резильєнтність. Під час медитації треба зосереджувати увагу на одній думці чи предметі. Це розвине навичку концентрації.

Задля підвищення стресостійкості виконуйте дихальні вправи. Глибоке дихання активує парасимпатичну нервову систему та збільшує тонус блукаючого нерва. Дихати потрібно повільно та глибоко — на противагу частому поверхневому диханню під час стресу.

3 Вивчайте іноземні мови

Якщо щодня протягом місяця відповідально вивчати п'ять іноземних слів щодня, це багаторазово посилить силу волі, вважає Нана Войтенко.

Знання іноземної мови також корисні для подолання стресу. Як вони допомагають? У стресі ми реагуємо швидко та емоційно. Щоб мислити тверезо та знайти рішення, треба збільшити активність префронтальної кори мозку, а емоційну реакцію з боку лімбічної системи пригальмувати. Обдумати ситуацію іноземною мовою — простий та ефективний спосіб відійти від емоцій.

4 Підтримуйте гарний настрій

Психолог Рой Баумейстер та його колеги розглядали, як настрій впливає на ресурс самоконтролю. Коли вони показували учасникам експериментів кумедні відео та робили їм несподівані подарунки, їхній настрій покращувався. Це допомогло їм частково здолати деякі симптоми вичерпаного ресурсу сили волі.

Вікторія Кравченко радить щиро посміятися, щоб підвищити стресостійкість. Під час сміху вивільняються ендорфіни й дофамін та швидко знижується рівень кортизолу й адреналіну. Також допоможуть тактильні контакти, наприклад, обійми. На жінок такий прийом діє краще. Має значення, кого саме ви обіймаєте. Це повинна бути близька приємна людина чи домашній улюбленець. Якщо таких поруч немає, спрацюють мануальні практики — масажі або спа-процедури.

5 Висипайтесь

Якісний регулярний сон — потужний ресурс аналізу та обробки інформації. Він необхідний і для подолання наслідків стресової реакції, і для того, щоб легше було впоратися з нею в майбутньому.

Паробій зазначає: депривація сну аналогічна добровільній евтаназії. «Ми жертвуємо сном та проводимо дні за комп'ютером, і в результаті крапля дощу або косяк погляд викликають у нас стрес», — додає Паробій.

Сон найефективніше відновлює ресурс самоконтролю. Під час сну відбувається консолідація пам'яті, тож взаємо-

зв'язок прямий: що краще ми спимо, то ефективніше працює пам'ять. Тоді ж непотрібні спогади стираються, а важливі — залишаються. Сон важливий для роботи пам'яті в цілому, і якщо вам треба запам'ятати щось конкретне. В останньому випадку корисно буде подумки повторити ще перед тим, як заснути.

Під час сну зміцнюється самоконтроль. «Виспавшись за ніч, зробити десять присідань уранці буде легше, ніж учора. Мозок «переварив» досвід, і зробити вдруге те найпростіше», — пояснює Войтенко.

6 Не захоплюйтесь багатозадачністю

Людська увага неподільна: ми не можемо робити різні речі одночасно. Постійна взаємодія з гаджетами негативно впливає на нашу концентрацію. Якщо ми часто розсіюємо увагу, не залишається можливості для запам'ятовування. Ми отримуємо повідомлення, дзвінок, сповіщення — в результаті не звертаємо увагу на те, що хотіли запам'ятати і підкреслити для мозку як важливе.

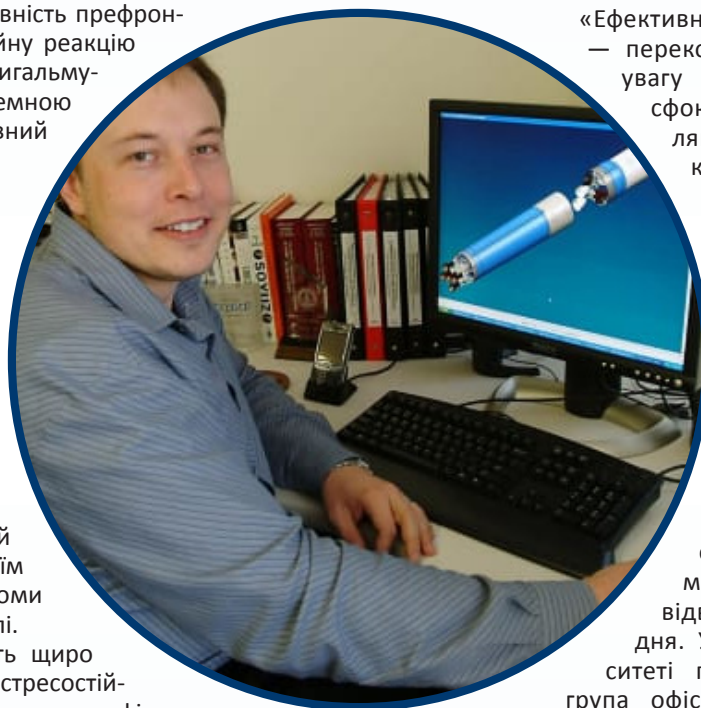
«Ефективної багатозадачності не існує», — переконана Віра Єфремова. Уявіть увагу як прожектор, який можна сфокусувати тільки на одній ділянці. Якщо постійно перемикає прожектор, не підсвітиш нічого. Такий же ефект буде, якщо змушувати мозок бути багатозадачним. Концентруючись на чомусь одному, деталей іншого процесу можна не помітити взагалі. Правильним буде ресурсно виконувати одне завдання за іншим.

Задля підвищення концентрації варто обмежувати подразники. Це покращує ефективність уваги. На взаємодію з подразниками можна відвести окремий час у розкладі дня. У Джорджтаунському університеті провели дослідження: одна група офісних працівників перевіряла мейли, коли хотіла, а інша — тричі на день за власним планом. Друга група показала знижений рівень тривожності та стресу, а отже — більшу сконцентрованість. Тому варто призначити окремий час, коли ви взаємодієте з подразниками. Це допоможе і з тривогою, і з увагою.

7 Грайте в ігри

Гейміфікація допомагає розвивати когнітивні навички. Дослідження демонструють, що для людей похилого віку та людей з нейродегенеративними захворюваннями ігри корисні для розвитку та підтримки функцій мозку, зазначає Болдирев. Це актуально і для дітей: є наукові роботи, які показують, що ігри дуже тренують увагу та здатність до концентрації. Втім, за іграми не варто проводити весь час. «Все добре у балансі, — говорить Болдирев. — Для розвитку та роботи пам'яті найкорисніше — різноманіття типів діяльності».

Ігри також здатні подолати стрес. Чоловіки можна знизити рівень кортизолу, збільшивши викид тестостерону. Для



цього треба зробити щось, що підкреслить статусність та дасть змогу відчути себе переможцем. Наприклад, зловити рибу чи виграти в комп'ютерній грі.

8

Ведіть щоденник

Потенційно стресову ситуацію корисно планувати та прогнозувати. Це типова робота для префронтальної кори. Вона знизить градус стресу.

Описувати відчуття варто й після того, як стресова ситуація сталася. Щоб сформулювати усвідомлені фрази, також потрібно підключити префронтальну кору. Це зменшує

активність мигдалини та дає змогу заспокоїтись. Коли у вас змінюється настрій, ставте все на паузу та запитуйте себе: яка думка пронеслася в мене в голові? Спробуйте її сформулювати та проаналізувати. Уявімо, що ви зустріли колегу, а вона не привіталася. Ви вирішили, що вона образилася, і це викликало у вас тривогу. До щоденника ви записуєте тезу: «Колега ображається на мене». Додаєте факти, які підкріплюють цю думку чи суперечать їй, шукаєте альтернативні причини, чому вона могла не привітатися. Це допоможе раціоналізувати відчуття та оцінити ситуацію.



New York Times назвала десять найкращих книг 2021 року

Американська газета The New York Times назвала десять найкращих книг, які вийшли протягом 2021 року. Як йдеться в описі списку, «редактори The Times Book Review обрали найкращі твори цього року художньої та нехудожньої літератури».

Топ-10 найкращих книг 2021 року за версією The New York Times:

Якими гарними ми були
(How Beautiful We Were),
Імбола Мбуе



«Другий роман Мбуе, після дебютного Побачте мрійників (2016), починається у 1980 році у вигаданому африканському селі Косава, куди приїхали представники американської нафтової компанії, щоб зустрітися з місцевими жителями, чий діти помирають через екологічний хаос».

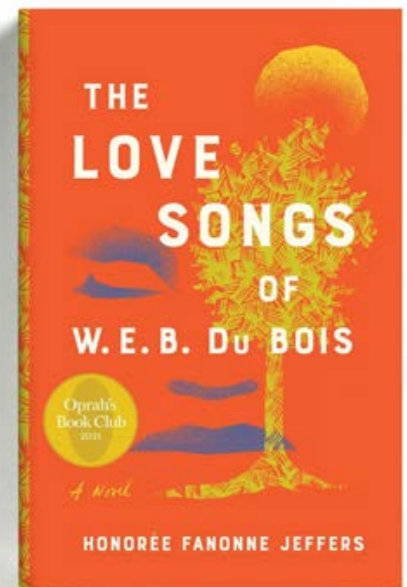
Близькість
(Intimacies),
Кері Кітамура



«У четвертому романі Кітамури безіменна судова перекладачка в Гаазі отримує завдання поринути в голоси та історії військових злочинців».

Любовні пісні
W.E.B. Du Bois
(The Love Songs of W.E.B. Du Bois),
Оноре Фанон Джефферс

«Перший роман Джефферса, знаменитого поета, — це багато речей одночасно: зворушлива сага про дорослішання, дослідження раси і розкопки американської історії».

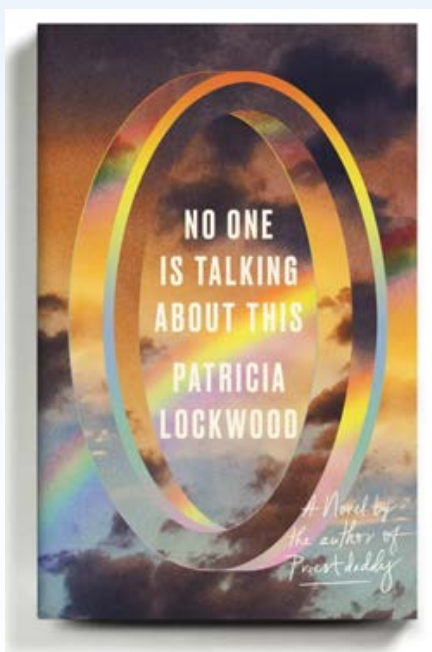


У романі розповідається про темношкірку дівчинку Ейлі Перл Гарфілд, що росте наприкінці XX століття, і „пісні“ її предків, корінних американців».

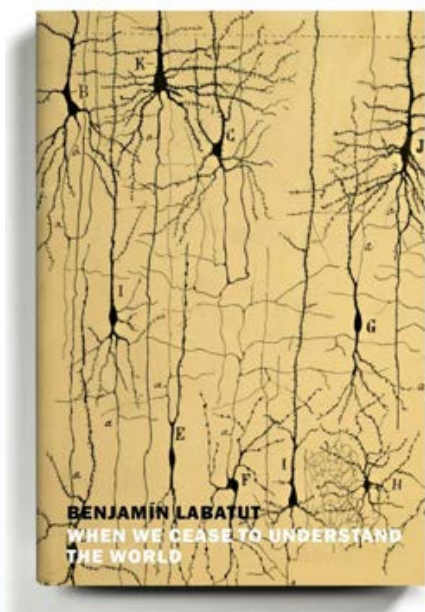
Ніхто не говорить про це
(No One Is Talking About This),
Патрісія Локвуд

«Локвуд вперше отримала визнання як поетеса в інтернеті... У своєму першому романі вона описує задоволення та нестачі життя, розділеного між спілкуванням в Інтернеті та в реальному житті».





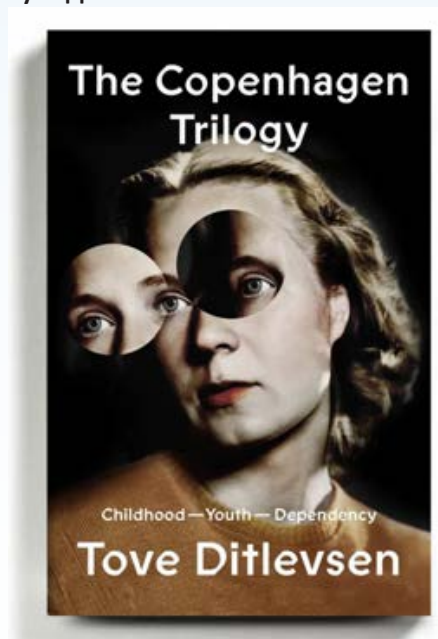
**Коли ми перестаємо
розуміти світ**
(When We Cease to Understand
the World),
Бенджамін Лабатут



«Лабатут майстерно поєднує історії найбільших мислителів XX століття, щоб досліджувати екстаз та агонію наукових проривів: їхні величезні досягнення для суспільства, а також їхні тяжкі людські втрати».

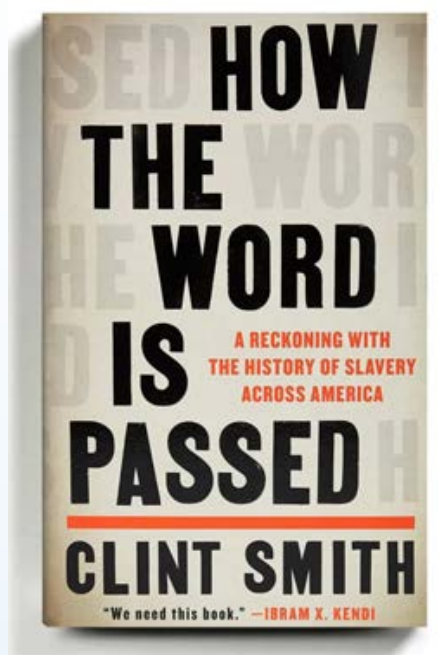
**Копенгагенська трилогія:
Дитинство; Молодість;
Залежність**

(The Copenhagen Trilogy: Childhood;
Youth; Dependency),
Тове Дітлевсен



«Чудові спогади Дітлевсен, вперше опубліковані в Данії в 1960–70-х роках і зібрані тут в одному томі, докладно описують її важке виховання, кар'єрний шлях і нещадні уподобання: це сильна розповідь про боротьбу за примирення мистецтва і життя».

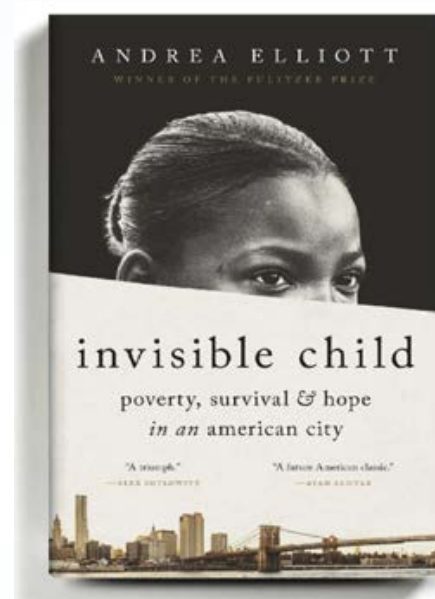
**Як передається слово:
розплата з історією
рабства в Америці**
(How the Word Is Passed: A Reckoning
With the History of Slavery Across
America),



«Для цієї своєчасної книги, що змушує задуматися, Сміт, поет і журналіст, об'їхав місця, що мають ключове значення для історії рабства та його сучасної спадщини, включаючи Монтічелло Томаса Джефферсона, Анголу, в'язницю штату Луїзіана, та цвинтар конфедератів. ...Сміт підносить дзеркало до непростих відносин Америки з її минулим».

**Невидима дитина:
бідність, виживання та
надія в американському
місті**

(Invisible Child: Poverty, Survival and
Hope in an American City),
Андреа Елліотт



«Щоб продовжити свою гучну в 2013 році серію статей для газети Таймс про Дасані Коутс, бездомну нью-йоркську школярку, та її сім'ю, Елліотт провела роки, слідуючи за своїми підопічними в їхньому повсякденному житті — притулки, школи, зали суду та соціальні служби. Книга, яку вона створила, — це глибокий репортаж, елегантно написаний і пронизаний шаленою любов'ю і дотепними спостереженнями Дасані та її матері».

**У День Свободи
(On Juneteenth),
Аннетт Гордон-Рід**

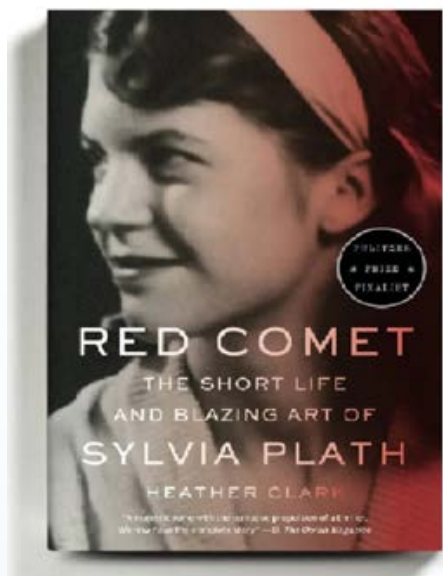
«Ця книга поєднує історію та мемуари в короткому томі, проникливому, зворушливому та мужньому. Досліджуючи расові та соціальні складності Техасу, свого рідного штату, Гордон-Рід просить читачів відійти від поточних гарячих деба-



тів і більш тонко поглянути на історію та сюрпризи, які вона може зробити».



Червона комета: коротке життя та яскраве мистецтво Сільвії Плат
(Red Comet: The Short Life and Blazing Art of Sylvia Plath),
Хізер Кларк



«Сміливо братися за нову біографію Плат (поетеса Сільвія Плат), чиє життя і смерть через самогубство в 30 років у 1963 році були ретельно проаналізовані вченими. Проте цей скрупульозно досліджений і несподівано захоплюючий портрет є монументальним досягненням».





Енергія
твого успіху

Випуск №
12
(83)
(від 24.12.2021)

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