



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора.
Про що пропонує поговорити
Інна Воротникова

2 стр.

HR-стратегія: створюємо
правильно

6 стр.

45% молоді в Україні не
задоволені своєю роботою –
результати опитування

7 стр.

На сторожі кібербезпеки:
чим займається та
скільки заробляє Security
Specialist

10 стр.

Влаштуватися на роботу стало легше:
як користуватися новим тренажером
для співбесід від Google

14 стр.

6 Правил work-life-war balance
для підприємців

16 стр.

Тренди в українському
суспільстві

20 стр.

Початок українськомовного життя.
Підприємці й топменеджери
найбільших компаній переходять
на українську. Що допомагає їм
опанувати мову

22 стр.





Добрий день, дорогі друзі!

З вами я, Інна Воротникова, та моя добірка новин. У минулому житті в цей час щороку ми підводили підсумки, розробляли плани на наступний рік... а зараз нам потрібна Перемога, а далі все буде. Все зробимо.

Останні тижні мої думки про те, що не потрібно відкладати нічого на завтра.

Хочете робити ремонт (до речі, моя знайома рекрутер вирішила й робить) – робіть!

Бажаєте змінити роботу, бо набридло – робіть!

Вирішили народити дитину – робіть!

Життя швидкоплинне, встигніть пожити так, як вам хочеться.



Й повертаємося до корисних повідомлень.

- HR-стратегія була, є й буде. HR-стратегія: створюємо правильно.
- Про лояльність та анкету для дослідження.
- 45% молоді в Україні не задоволені своєю роботою – результати опитування.
- На сторожі кібербезпеки: чим займається та скільки заробляє Security Specialist.
- Влаштуватися на роботу стало легше: як користуватися новим тренажером для співбесід від Google.
- Для українських підприємців через повномасштабне воєнне вторгнення він перетворився на work-life-war balance, тобто життєвий баланс під час війни. Чи можна досягти рівноваги у кризових умовах? 6 правил, які можуть допомогти її підтримувати.
- Про нас. За ці 9 місяців війни українці сильно змінилися, що відслідковується та аналізується у дослідженнях Gradus Research. Які тренди в українському суспільстві є зараз – інформація від Євгенії Близнюк.
- Й ще про нас. Початок українськомовного життя. Підприємці й топменеджери найбільших компаній переходять на українську. Що допомагає їм опанувати мову.

Тримаймося. Й скорішої нам перемоги у прийдешньому році.

Обіймаю.

Інна Воротникова



HR-СТРАТЕГІЯ:



СТВОРЮЄМО ПРАВИЛЬНО

За матеріалами telegra.ph

Стандартні теми, які зазвичай включаються в HR-стратегію, можуть відрізнятися залежно від конкретних потреб і цілей організації. Однак деякі загальні теми, які часто розглядаються в HR-стратегії, включають:

- **Підбір і утримання:** це може включати розробку стратегій залучення та найму найкращих талантів, а також утримання наявних працівників і зменшення плинності кадрів.
- **Навчання та розвиток:** це може включати надання можливостей для співробітників отримати нові навички та знання, а також підтримку їх професійного росту та розвитку.
- **Виплати та винагороди працівникам:** це може включати розробку та реалізацію програм виплат, таких як медичне страхування та пенсійні плани, а також визначення відповідних рівнів компенсації для працівників.
- **Культура та різноманітність на робочому місці:** це може включати створення позитивного та інклюзивного робочого середовища, а також сприяння різноманітності та інклюзивності в організації.

- **Відповідність:** це може включати забезпечення того, щоб організація дотримувалася всіх відповідних трудових законів і правил, наприклад тих, що стосуються дискримінації, переслідувань і безпеки на робочому місці.
- **Управління продуктивністю:** це може включати створення процесів для оцінки та управління продуктивністю співробітників, а також надання зворотного зв'язку та підтримки, щоб допомогти працівникам досягти своїх цілей.

Загалом, конкретні компоненти кадрової стратегії будь-якої компанії залежатимуть від конкретних потреб і цілей організації, а також поточного стану ринку праці та бізнес-середовища.

Наведемо приклад стандартних блоків для технологічних компаній, але ви легко можете пристосувати їх і під потреби будь-якої компанії.

HR-стратегія для IT-компаній

#1

HR-стратегія IT-компанії, швидше за все, буде зосереджена на найнятті та утриманні найкращих талантів у ви-



сококонкурентній технологічній галузі. Це може включати розробку стратегій для залучення та найму найкращих інженерів, розробників та інших IT-фахівців, а також утримання наявних працівників і зменшення плинності кадрів.

Технологічна галузь відома своєю високою конкуренцією, тому найняти й утримати найкращих талантів може бути проблемою. Ось кілька порад щодо найму та утримання найкращих талантів у технологічній індустрії:

- Пропонуйте конкурентоспроможні зарплати та переваги: у технологічній індустрії найкращі таланти часто користуються великим попитом, тому важливо пропонувати конкурентоспроможні зарплати та переваги, щоб залучити й утримати найкращих працівників.
- Створіть позитивне робоче середовище. Позитивне робоче середовище може допомогти залучити найкращі таланти та зберегти співробітників щасливими та залученими. Це включає в себе забезпечення культури співпраці та підтримки, а також можливості для професійного зростання та розвитку.

рентоспроможних зарплат і пільг, створення позитивного робочого середовища, прозорість, зосередженість на культурі компанії та інвестування в розвиток співробітників.

#2

Кадрова стратегія IT-компанії також може бути зосереджена на забезпеченні можливостей навчання та розвитку, щоб допомогти співробітникам бути в курсі останніх технологій і галузевих тенденцій. Це може включати пропозицію внутрішніх навчальних програм, а також надання можливостей для співробітників відвідувати конференції та семінари, щоб отримати нові навички та бути попереду.

Є кілька способів надати працівникам можливості навчання та розвитку. Ось кілька ідей:

- Пропонуйте програми внутрішнього навчання: програми внутрішнього навчання можна налаштувати відповідно до конкретних потреб ваших співробітників і вашої організації. Це може включати навчання конкретним навичкам, таким як програмування чи управління проектами,



- Будьте прозорими: будьте відкритими та прозорими щодо цілей, викликів і очікувань вашої компанії. Це може допомогти залучити найкращі таланти, які хочуть бути частиною компанії, яка є прозорою та цінує відкритість спілкування.
- Зосередьтеся на культурі компанії. Культура компанії важлива для багатьох працівників індустрії технологій, тому зосередьтеся на створенні культури, яка відповідає цінностям і місії вашої компанії. Це може допомогти залучити найкращі таланти, які шукають відповідності своїм особистим цінностям і цілям.
- Інвестуйте в розвиток співробітників: інвестиції в розвиток співробітників можуть допомогти зберегти найкращі таланти, надаючи можливості для зростання та просування. Це може включати навчання, наставництво та інші можливості розвитку.
- Загалом, ключем до найму й утримання найкращих талантів у технологічній індустрії є пропонування конку-

ми, а також більш загальні теми професійного розвитку, такі як спілкування чи лідерство.

- Надайте доступ до навчальних онлайн-ресурсів: існує багато навчальних онлайн-платформ, таких як Coursera, Udemy та LinkedIn Learning, які пропонують широкий спектр курсів і навчальних програм на різноманітні теми. Заохочуйте своїх співробітників скористатися перевагами цих ресурсів для розвитку своїх навичок і просування по службі.
- Пропонуйте програми наставництва. Програми наставництва можуть бути цінним способом надання можливостей розвитку для співробітників. Це може включати об'єднання досвідчених працівників із новачками для надання вказівок і підтримки або надання доступу до зовнішніх наставників, які можуть надати поради та досвід з конкретних тем.
- Заохочуйте співробітників відвідувати конференції та семінари: конференції та семінари можуть бути чудово-



вим способом для співробітників дізнатися про нові розробки у своїй галузі та налагодити контакти з іншими професіоналами. Заохочуйте своїх співробітників відвідувати відповідні конференції та семінари, а також подумайте про фінансову підтримку або відпустку для участі.

Загалом, надання можливостей для навчання та розвитку для працівників може допомогти їм рости та просуватися в кар'єрі, і зрештою може принести користь вашій організації, сприяючи формуванню більш кваліфікованої та обізнаної робочої сили.

#3

Крім того, кадрова стратегія IT-компанії може включати розробку та реалізацію програм пільг для працівників, які привабливі для технічних працівників, таких як гнучкий графік роботи, варіанти віддаленої роботи та щедра політика відпустки. Стратегія управління персоналом також може стосуватися питань, пов'язаних з культурою та різноманітністю робочого місця, наприклад сприяння інклюзивності та сприяння робочому середовищу співпраці.

своїх співробітників і наявний бюджет, ви можете почати вибирати правильні переваги. Це має включати поєднання обов'язкових пільг, таких як медичне страхування та пенсійні плани, і добровільних пільг, таких як оздоровчі програми та гнучкі умови роботи.

- Повідомте співробітникам про переваги: після того, як ви розробили та запровадили свої програми пільг для працівників, важливо повідомити своїм працівникам деталі програм. Це може включати проведення інформаційних зустрічей, розповсюдження письмових матеріалів і надання постійної підтримки та ресурсів, щоб допомогти працівникам зрозуміти та максимально використати свої переваги.

Розробка та реалізація програм виплат працівникам вимагає ретельного планування та уваги до деталей. Проводячи оцінку потреб, розробляючи бюджет, вибираючи правильні пільги та ефективно спілкуючись зі співробітниками, ви можете створювати програми пільг, які відповідають потребам вашої робочої сили та підтримують цілі вашої організації.



Розробка та впровадження програм пільг для працівників може бути складним процесом, але є кілька загальних кроків, які ви можете виконати, щоб створити ефективні програми пільг для вашої організації:

- Проведіть оцінку потреб. Першим кроком у розробці та впровадженні програм виплат для працівників є оцінка потреб ваших працівників. Це може включати опитування працівників, щоб дізнатися, які типи переваг вони цінують найбільше, а також проведення дослідження ринку, щоб визначити, що інші компанії у вашій галузі пропонують з точки зору переваг.
- Розробіть бюджет: коли ви чітко зрозумієте потреби своїх працівників і переваги, які пропонують інші компанії, ви можете розробити бюджет для своїх програм виплат працівникам. Це має включати не лише вартість самих переваг, але й будь-які адміністративні витрати, пов'язані з впровадженням та управлінням програмами.
- Виберіть правильні переваги: чітко розуміючи потреби



АНКЕТА ЛОЯЛЬНОСТІ



За матеріалами Телеграм-каналу PROкачка HR

Анкета лояльності — це інструмент, який використовується для збору відгуків та інформації від співробітників про рівень їхньої прихильності до компанії.

Анкета зазвичай включає низку питань, призначених для вимірювання відносини та сприйняття співробітниками корпоративної культури компанії, її керівництва та інших факторів, які можуть впливати на залученість та відданість.

Ось приклад анкети лояльності, яку ви можете використовувати для збору відгуків від співробітників:

- Чи відчуваєте ви, що вас цінують та заохочують у компанії?
- У вас хороші робочі відносини з вашим керівником та іншими колегами?
- Чи вважаєте ви, що у вас є можливості для зростання та розвитку?
- Чи вважаєте ви, що керівництво є прозорим і підтримує вас?
- Чи вважаєте ви, що культура компанії позитивна та інклюзивна?
- Ви впевнені у майбутньому компанії?
- Чи вважаєте ви, що цінності та місія компанії збігаються з вашими особистими цінностями та цілями?

- Ви пишаєтеся тим, що є частиною компанії?
- Загалом, як би ви оцінили свій рівень лояльності та прихильності до компанії?

Цей опитувальник включає поєднання відкритих і закритих питань, призначених для збору не тільки кількісних, але й якісних даних. Збираючи та аналізуючи ці цифри, ви можете отримати цінну інформацію про рівень лояльності співробітників та визначити області для покращення





45% МОЛОДІ В УКРАЇНІ НЕ ЗАДОВОЛЕНІ СВОЄЮ РОБОТОЮ

РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ

За матеріалами work.ua

Дослідницька компанія провела опитування серед працевлаштованих жителів України, Польщі, Франції та інших країн віком 25-35 років і порівняла їх. За результатами опитування можна оцінити, які роботодавці привабливіші для молодих талантів.

Молоді люди покоління Y, або міленіали, складають найбільшу частку на світовому ринку праці.

За даними дослідження компанії Gradus Rese-

arch, в Україні майже половина цієї аудиторії – 45%, низько оцінює компанії, у яких наразі працює.

Схожа ситуація і в інших країнах, які вивчали у дослідженні. У Польщі цей показник навіть вищий – 52% невдоволених, у Франції – 42%, Німеччині – 33%, Італії – 31%. Найбільш задоволеними своїм місцем роботи є іспанці та британці – 39% та 34% відповідно. Головною причиною, очевидно, є фінансова складова та доступ до ринку праці.



<https://nrg.ua/>



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



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



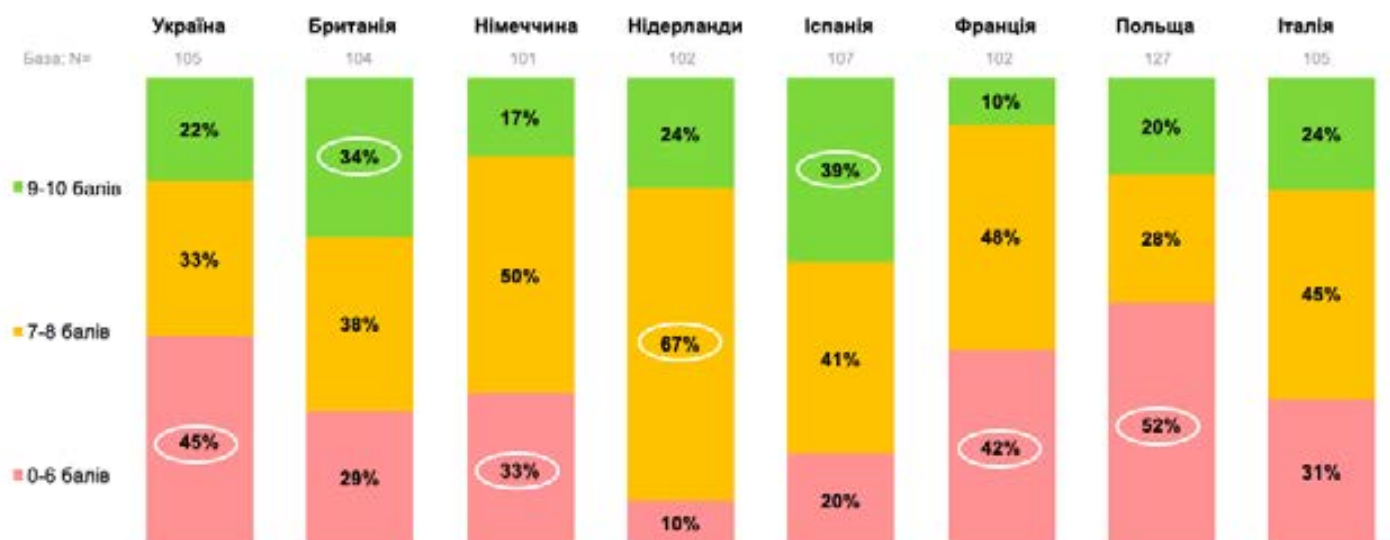
https://www.instagram.com/new_recruiting_group/



https://t.me/new_recruiting_group

НАСКІЛЬКИ МОЛОДІ ТАЛАНТИ ВПИСУЮТЬСЯ В ПОТОЧНУ ОРГАНІЗАЦІЮ ЗА ШКАЛОЮ ВІД 0 ДО 10

Gradus



Наскільки молоді таланти вписуються у Вашу нинішню організацію за шкалою від 0 до 10?

© 2022 Gradus Research Plus

Абсолютним лідером за задоволеності поточним місцем роботи є молодь Нідерландів – 91%.

Основні показники, які впливають на задоволення українців місцем праці:

- розмір винагороди (24%);

- work-life баланс (15%);
- гнучкий робочий графік (13%).

У жодній з досліджених європейських країн немає такого високого запиту на рівень винагороди. На першому місці за цінностями в Європі стоїть work-life баланс.

НАЙЦІННІШІ АСПЕКТИ РОБОТИ (ТОП-8)

Gradus

База: N=	Україна	Британія	Німеччина	Нідерланди	Іспанія	Франція	Польща	Італія
Баланс між роботою та життям	15%	18%	13%	19%	22%	17%	17%	17%
Винагорода (заробітна плата, премії тощо)	24%	15%	16%	14%	12%	18%	17%	14%
Команда	11%	8%	9%	12%	12%	22%	9%	4%
Можливості для розвитку / кар'єрного росту	6%	13%	6%	3%	11%	9%	9%	15%
Гнучка модель роботи	13%	11%	21%	9%	10%	6%	13%	8%
Можливості для навчання та розвитку	5%	6%	4%	5%	6%	4%	12%	10%
Сенс роботи компанії	6%	6%	9%	11%	8%	6%	1%	5%
Мета	11%	10%	8%	15%	9%	7%	13%	16%

Найбільше цінують у роботі

Що з цього Ви найбільше цінуєте в роботі?

© 2022 Gradus Research Plus



<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

Бажані ініціативи, які могли б впроваджувати компанії, для українців зосереджуються навколо комфорту – гнучкий

робочий графік, можливість віддаленої роботи, створення позитивної атмосфери в колективі.

НАЙБАЖАНІША ІНІЦІАТИВА ВІД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Gradus

	Україна	Британія	Німеччина	Нідерланди	Іспанія	Франція	Польща	Італія
Гнучкість місця та графіку роботи	18%	8%	12%	7%	17%	18%	11%	18%
Розширити мою нинішню роль	14%	13%	6%	15%	3%	14%	13%	10%
Скорочений робочий час	7%	9%	12%	9%	10%	10%	13%	5%
Критичні проекти/завдання - відкритий процес подання заявок	10%	3%	5%	2%	10%	4%	1%	10%
Тренінги з розвитку навичок і навчання співробітників	5%	12%	10%	8%	11%	13%	9%	9%
Наставництво лідерів зі старших поколінь	9%	6%	2%	7%	9%	1%	6%	4%
Мотиваційний коучинг	6%	4%	11%	9%	3%	9%	8%	9%
Програми з розвитку лідерства	5%	10%	9%	7%	7%	8%	6%	5%
Навчити краще розподіляти робоче навантаження	5%	4%	7%	5%	5%	3%	4%	5%
Живі сесії запитань та відповідей з лідерами, що надихають	5%	8%	2%	4%	4%	3%	3%	2%
База: №	105	104	101	102	107	102	127	105

Яку ОДНУ ініціативу Ви хотіли б, щоб Ваш генеральний директор реалізував, що дозволило б Вам розвивати свою кар'єру?

© 2022 Gradus Research Plus

Інші європейські країни високо оцінюють власний комфорт в роботі, але також мають запит на розвиток та кар'єр-

не зростання – підтримку індивідуального кар'єрного плану, тренінги, курси тощо.



<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

НА СТОРОЖІ КІБЕРБЕЗПЕКИ



ЧИМ ЗАЙМАЄТЬСЯ ТА СКІЛЬКИ ЗАРОБЛЯЄ SECURITY SPECIALIST

За матеріалами happymonday.ua

Ангеліна Коваленко

Спогади про пошук власного шляху в кібербезпеці (коли було нічого не зрозуміло, але дуже цікаво), надихнули Application Security Engineer Ангеліну Коваленко поділитися своїм досвідом із початківцями. Стаття Ангеліни допоможе розібратися, хто такий Security Specialist, чим він займається, скільки заробляє, у яких напрямках кібербезпеки може працювати та які навички йому потрібні.

Трохи про мій досвід

Усім привіт, мене звати Ангеліна Коваленко, я – Application Security Engineer в IT-компанії Master Of Code Global, маю приблизно п'ять років досвіду в цій сфері.

На другому курсі навчання в КПІ я задумалась про пошук роботи. З кібербезпеки тоді було лише кілька предметів: я вивчала, що таке CIA-тріада і SQL-ін'єкція, не більше. Мене спокушали ласі вакансії для Trainee Python або інші програми інтернатів для програмістів. Власне, 90% випускників моєї кафедри ними й стали. Це непогано, але ж ми все-таки вчилися на кібербезпеці.

Зрештою я натрапила на пропозицію пройти практику у відділі ризиків однієї з компаній Big4 (чотири найбільші у світі аудиторські компанії: Deloitte, PwC, Ernst & Young і KPMG – прим. ред.). Після всіх етапів відбору, перед якими я переглядала відео «Cyber Security Full course in 15 hours» (нікому не раджу дивитись подібне), омріяна робота була моя. Але замість хакерських штучок довелося



<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

готувати документацію, перекладати тексти й читати попередні звіти.

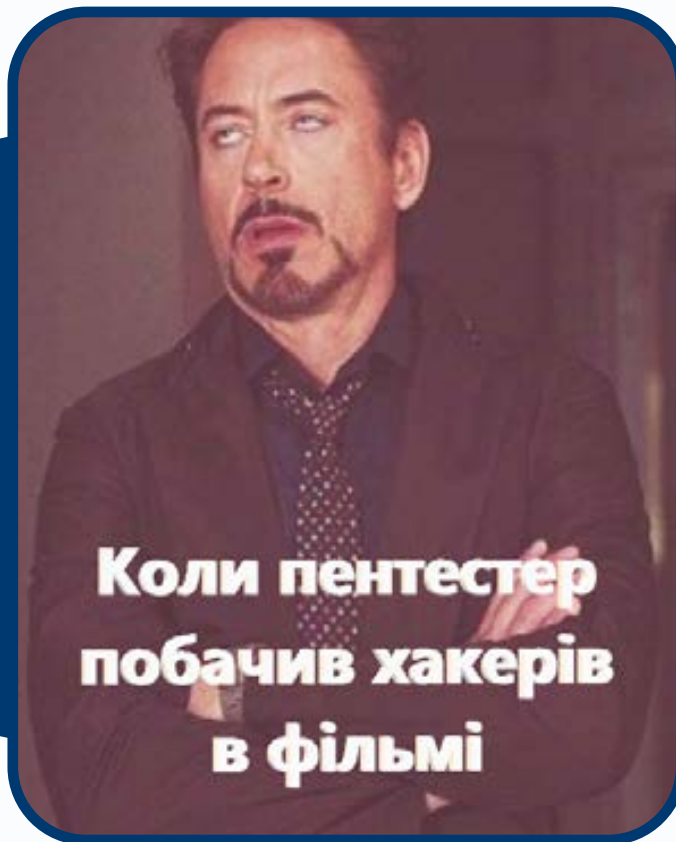
Після цього я зрозуміла, що вчитися маю сама. Самостійний шлях – дуже тернистий і сповнений помилок. Кілька разів (хоча кого я обманюю – доволі часто) я впадала у відчай від того, що не розуміла, як рухатись і куди, що вчити, що читати.

Спогади про це надихнули мене написати дану статтю, що буде корисною студентам спеціальності «кібербезпека» або світчерам, які лише відкривають для себе цей потаємний світ.

Хто такий Security Specialist і чому він – не Юлій Цезар

Загалом фахівець із кібербезпеки – це спеціаліст, який забезпечує захист IT-систем від зламів і шкідливого програмного забезпечення: допомагає уникнути витоків інформації, запобігає хакерським атакам, розробляє системи захисту даних тощо.

«Мабуть, такому спеціалісту багато платять», – подумайте ви й матимете рацію.



Хороший фахівець із кібербезпеки зараз на вагу золота, оскільки попит зростає, а кількість нових професіоналів збільшується повільно. Тож рівень оплати зазвичай гідний: Junior – \$500-1500, Middle – \$2000-4500, Senior – \$5000+. Універсального прайсу не існує: компанії можуть пропонувати фахівцям на одній і тій самій посаді зарплату з різницею в кілька разів. Усе залежить від конкретного спеціаліста та його навичок.

Варто розуміти, що універсального бійця-кібербезпеки не існує. Security Specialist не може одночасно розв'язувати геть усі проблеми безпеки в цифровому світі, ніби якийсь Юлій Цезар.

У кібербезпеці є чотири основні напрями роботи: SOC, Audit, Penetration Testing, Application Security. Спеціалісти всіх напрямів мають шалений попит на ринку праці як серед державних установ. Вакансій для початківців без досвіду небагато (спойлер), але хто шукає та докладає зусиль, той завжди знайде.

До речі, про пошук роботи. Раджу обов'язково перевірити у відкритих джерелах, чи легально працює компанія, що робить вам пропозицію роботи. Якщо є сумніви або у вакансії розмито прописані майбутні завдання, ліпше не ризикуйте та шукайте інше місце. Бо трапляються недоброчесні організації, де люди працюють, не підозрюючи, що «ламають» системи без відповідних дозволів від компанії, яку тестують. А потім при перетині кордону виявляється, що вони вважаються злочинцями в тій чи іншій країні. Загалом раджу дуже ретельно дотримуватись букви закону, якщо займаєтесь даною професією.

А тепер давайте детальніше розглянемо кожен із напрямів кібербезпеки.

SOC (Security Operations Center)

Цей напрям передбачає спостереження за системою і вчасне реагування на сигнали тривоги. Security Operations Center займається моніторингом та журналюванням контролю вразливостей, потенційних ризиків, їх аналізом та виробленням рішень щодо

їх усунення. Тут необхідно вміти трішки кодувати, мати високу пильність і надзвичайне терпіння. А ще – вміти працювати в будь-який час доби, адже такі спеціалісти чергують навіть уночі.

Що ще потрібно SOC-спеціалісту:

- знати принципи побудови та функціонування мереж і протоколів стека TCP/IP та інших;
- мати досвід чи навички адміністрування сучасних засобів та систем захисту;
- розуміти основи криптографії;
- мати досвід чи навички роботи з мережевими сканерами та сканерами безпеки хоста;
- вміти налаштовувати інструменти моніторингу – Next-Generation Firewall (Palo Alto), Netwrix тощо.

Розвиток у професії – вертикальний: є декілька рівнів SOC-спеціалістів.

Поріг входу – 2\5: навички можна здобути самому і в університеті.



Зроблю маленьку ремарку про вищу освіту. Чому багато хто вважає, що університет для таких професій не потрібен взагалі? Бо не стикалися з певною «стелею» в розвитку. Та сама вища математика розвиває логічне мислення й дозволяє вашому мозку не «затверднути». Деякі лекції з криптографії чи комп'ютерних мереж теж можуть бути корисними, бо що не вакансія – то вимога «знання функціонування мереж». А фахові предмети допоможуть вам краще розуміти самі принципи й основи, закладені в понятті кібербезпеки. Тож не цурайтесь вищої освіти як такої – вона може не все вам дати, але з неї, безсумнівно, є користь.

Audit

Спеціалісти напряму IT Audit діляться на дві категорії:

- внутрішні – ті, хто є аудитором власної компанії, тобто розробляють основи безпеки для своєї організації;
- зовнішні аудитори – ті, хто перевіряють, наскільки добре працює відділ безпеки іншої компанії, та роблять із цього висновки.

Діяльність внутрішніх аудиторів часто пов'язана з SOC: вони розробляють плани ре-

шатись на цій позиції й лише вдосконалювати свою майстерність), так і вертикальний (можна вирости до рівня Senior або розвиватись далі як IT Security Officer). Для вертикального розвитку потрібні будуть сертифікації, такі як CEN, CISSP тощо.

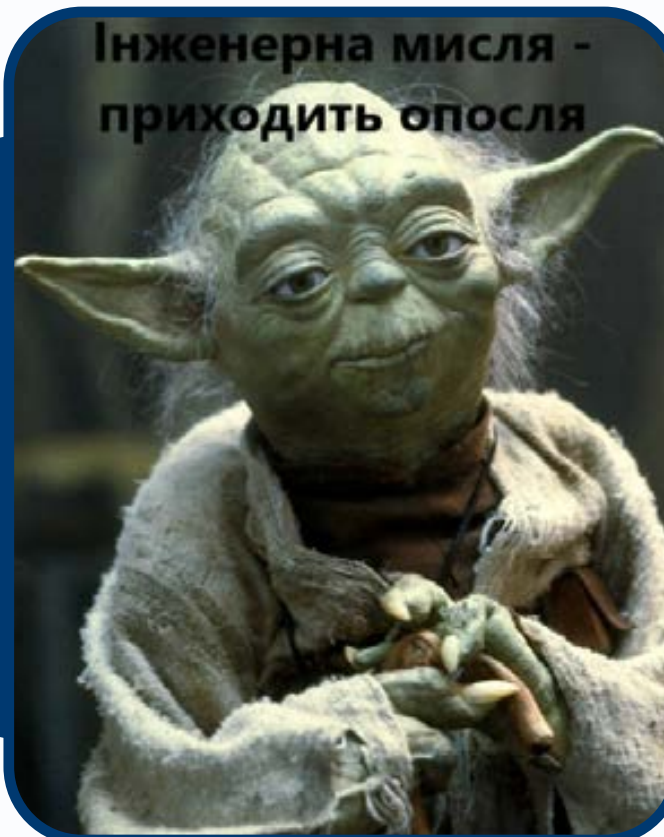
Поріг входу – 1\5: навички можна отримати на курсах із кібербезпеки в університеті.

Якщо хочете розвиватись як аудитор і не маєте досвіду, найкращим виходом буде влаштуватись на посаду Trainee IT Auditor у велику компанію, наприклад в одну з компаній Big4 – вони часто публікують вакансії на цю позицію.

Penetration testing

Ось тут нарешті мова йтиме про роботу «білого» хакера. Чому «білого»? Бо не «чорного» – «чорні» хакери займаються кримінальною діяльністю, зламуючи системи заради шантажу, власного блага чи блага зловмисної організації, а тому з цією професією ми ніяк не будемо їх пов'язувати.

Ви, мабуть, бачили у фільмах хакерів: зазвичай вони носять худі з капюшоном, екраном їхнього компа бі-



агування на кіберінциденти, надають рекомендації щодо покращення методів моніторингу тощо. У перелік робочих обов'язків аудиторів також входить проведення навчань серед співробітників і контроль за дотриманням нормативних вимог щодо безпеки.

Що потрібно IT-аудитору:

- добре знати теорію кібербезпеки, розуміти, які процеси мають відбуватися в компанії з погляду кібербезпеки та як їх корегувати;
- глибоко розуміти технології безпеки, зокрема SIEM, EDR, SOAR/IRP, IDS/IPS, TIP тощо;
- мати досвід чи навички роботи з нормативними вимогами щодо безпеки, такими як NIST, PCI/DSS, ISO 27001, НБУ;
- мати сильні навички в IT та мережі, розумітися на загальних корпоративних технологіях – Windows і Windows Active Directory, Linux, Cisco, хмарних рішеннях тощо.

Розвиток у професії – як горизонтальний (можна зали-

гають зелені символи, як у «Матриці», і вони зламують будь-яку систему (навіть Пентагону) за кілька хвилин. Але реальність інша.

Чим займається та скільки заробляє Security Specialist Penetration tester (по-народному – пентестер) займається емуляцією (відтворенням) атаки на визначену систему чи застосунок і намагається знайти найбільшу кількість вразливостей за визначений проміжок часу. Після виявлення вразливостей спеціаліст описує їх у звіті та віддає замовнику.

Наче все просто, але навички для роботи мають бути дуже глибокі. До того ж пентестер, який займається, наприклад, вебзастосунками, не може без необхідного навчання протестувати мобільні застосунки чи AWS Cloud і навпаки.

Що потрібно Penetration Tester (основні навички):

- практичні та глибокі знання у таких галузях, як апаратне забезпечення, мережі, вебтестування та пентестування



мобільних застосунків, розробка фаззерів або зворотне проектування;

- практичні навички роботи з Python, Bash або іншими мовами сценаріїв;
- розуміння мережевих і вебпротоколів;
- знання англійської мови для письмової та усної комунікації – потрібно читати технічну документацію та складати звіти про вразливості англійською.

Розвиток у професії – як горизонтальний, так і вертикальний: можна все життя розвиватись як пентестер в одній галузі, але є можливість перерости в універсального бійця, який стане Team Lead або Tech Lead.

Поріг входу – 4\5: початківцю дуже важко знайти вакансію, необхідно проходити стажування та онлайн-курси (наприклад на платформі INE), а для розвитку знадобляться сертифікації.

Application Security

А тепер перейдемо до нашої прямої, яким я нині живу і який дуже люблю, а ще більше люблю про нього розказувати.



Він охоплює майже всі перераховані вище професії: тут потрібно і розуміти концепти кібербезпеки, і проводити пентест, і реагувати на кіберінциденти, і проводити навчання, і «читати» код, тобто мати певні навички програмування, а ще потрібно вміти комунікувати з людьми.

Спеціалісти Application Security відповідальні за безпеку одного чи всіх продуктів компанії. Якщо пентестер найчастіше не переймається, що буде з продуктом після проведення його оцінки, то Application Security Engineer бере участь у плануванні, розробці, тестуванні та складанні плану усунення помилок протягом усіх етапів SDLC (System/Software Development Life Cycle, тобто життєвий цикл системи / програмного забезпечення – прим. ред.). До такого фахівця розробники можуть звертатися за порадою, як у конкретному випадку зробити правильно з погляду безпеки.

Що потрібно Application Security Engineer:

- досвід або знання безпеки застосунків;
- тверде розуміння основ безпеки, таких як автентифіка-

ція, авторизація, перевірка даних, шифрування, забезпечення безпеки;

- добре розуміння архітектури програмного забезпечення та технологій (зокрема архітектури вебзастосунків, архітектури операційних систем, хмарної архітектури, стеку TCP/IP, процесів розробки програмного забезпечення);
- бути знайомим з концепціями безпеки – застосунками / стандартами / законами / найкращими практиками (OWASP, CIS, NIST SP 800, серія ISO 27K тощо);
- досвід або знання з тестування безпеки, моделювання загроз застосунків та оцінки ризиків безпеки систем / застосунків;
- досвід тестування безпеки конфігурації, сортування результатів безпеки та знання моделювання загроз та оцінки ризиків безпеки застосунків;
- здатність пояснити проблеми безпеки інженерним групам;
- досвід використання популярних інструментів тестування безпеки (Acunetix, Burp, OWASP ZAP, Nessus/ Tenable. іо тощо).

Розвиток у професії – горизонтальний, але є можливість перейти до позицій

Tech Lead. Розвиток потребує багатьох інвестицій – як грошових (у платформи для навчання), так і часових.

Поріг входу – 4\5: трапляються вакансії для початківців, проте знайти їх дуже важко. Краще починати розвиток з іншого напрямку кібербезпеки, як-от Penetration testing чи Audit.

Ось і все, що я хотіла розповісти про різноманіття й особливості професій, які охоплює поняття Security Specialist. Усі оцінки є моєю суб'єктивною думкою, були сформовані з особистого досвіду, відчуттів і досвіду моїх колег, ви можете з ними не погоджуватись.

Бажаю вам успішного пошуку себе в даній сфері. І пам'ятайте: на початку кар'єри нормально відчувати себе дещо розчарованим від того, що це не схоже на роботу хакерів у фільмах. Почуватися трішки тупішим за інших колег теж окей. Усе прийде з досвідом. Порада, яку гуру кібербезпеки найчастіше дають іншим і яку популяризувала одіозна організація Offensive Security, звучить так: "Try harder".

ВЛАШТУВАТИСЯ НА РОБОТУ СТАЛО ЛЕГШЕ



INTERVIEW KICKSTART

HONEST REVIEW SERIES

ЯК КОРИСТУВАТИСЯ НОВИМ ТРЕНАЖЕРОМ ДЛЯ СПІВБЕСІД ВІД GOOGLE



До того ж, цей інструмент підходить не тільки розробникам! Interview Warmup також пропонує практичні питання для Data Analyst, дизайнерів, менеджерів та багатьох інших спеціальностей.

За матеріалами highload.today

Валерія Мурадян,
Software Developer в FullCity Consulting

Підготовка до співбесіди, особливо у сфері IT, може займати повний робочий день. До того ж зтягнутися на місяці і обійтися в \$7000 (це зараз кажу про ресурс Interview Kickstart, який, серед іншого, допомагає влаштуватися до FAANG).

І незалежно від того, скільки часу, енергії та грошей ви витратите, немає жодних гарантій, що будете готові.

Не знаю, як вас, але мене ці співбесіди нервують. Як я не намагалася підготуватися, після кількох годин спілкування з незнайомими людьми та кодингу у режимі реального часу мій мозок просто відключається!

Я чула, що можна трохи звикнути після кількох місяців інтерв'ю в різних компаніях, але чесно кажучи, я просто не можу приділяти стільки часу пошуку роботи. На жаль, мої рахунки не можуть терпляче чекати, доки я отримаю новий офіс. Отакої! Ось чому я в захваті від нового (і безкоштовного) кар'єрного ресурсу Google – Interview Warmup – він дозволяє практикуватися у співбесідах, не подаючи заявки на десятки вакансій, які, як ми вже з'ясували, стомлюють.

What field do you want to practice for?

- Data Analytics >
- E-Commerce >
- IT Support >
- Project Management >
- UX Design >
- General >

Оберіть спеціальність для практики



<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

Як це працює? Спочатку оберіть поле зі спеціальністю, що цікавить, та ви отримаєте набір запитань. Програма запише всі відповіді та допоможе проаналізувати сказане. Ви також

можете все переслухати або перезаписати. Поки що я спробувала уявити себе дизайнером і пройти інтерв'ю з UX/UI Design, та на мене чекали наступні питання:

Свою відповідь можна покращити – наприклад, переглянути приклади

- Скажіть, будь ласка, чому ви підходите на цю роль?
- Опишіть ситуацію, коли ви не погодилися з кимось на роботі. Як ви це вирішили і що з того вийшло?
- Які ключові принципи лежать в основі кросплатформеного дизайну?
- Розкажіть, будь ласка, про кейс, коли ви поставили ціль і досягли її. Як це вам вдалося?
- Як ви вирішуєте використовувати Lo-Fi- або Hi-Fi-дизайн?

Як бачимо, тут одне загальне, два ситуаційні та два технічні питання. Звичайно, мої випадкові відповіді були не такі вже й хороші, але Google все одно був дуже милим і розуміючим. Зрештою, він порадив мені трохи більше практикуватися.

В цілому, це класний спосіб попрактикуватися у відповідях на дратівливі питання типу «Розкажіть про випадок, коли ви вийшли з невдалої ситуації» та технічних питань.

Успіхів!



Ця гіфка ідеально передає те, що я відчуваю під час кожної співбесіди



6 ПРАВИЛ WORK-LIFE-WAR BALANCE ДЛЯ ПІДПРИЄМЦІВ

За матеріалами hub.kyivstar.ua

Увага будь-якого підприємця умовно зосереджена на декількох напрямках: робочі бізнес-процеси та час, який він проводить з сім'єю, друзями, на відпочинку тощо. У кожній з цих сфер хочеться досягти успіху. Це ще називають *work-life balance* (баланс між роботою та особистим життям). Проте, для українських підприємців через повномасштабне воєнне вторгнення він перетворився на *work-life-war balance*, тобто життєвий баланс під час війни. Чи можна досягти рівноваги у кризових умовах? Розповідаємо про 6 правил, які можуть допомогти її підтримувати.

23% українців відчують стрес через роботу

В умовах мирного часу баланс між роботою та особистим життям для кожного українця виглядав по-різному. Зазвичай підприємці самі визначали рівень свого навантаження: деякі шукали можливість працювати не більше

8 годин на день, а інші – дотримуватися гнучкого віддаленого графіка. Якщо вдавалося успішно розподіляти час та енергію між роботою й іншими важливими сферами свого життя, то вважалося, що *work-life balance* досягнуто. Втім, під час війни він більше не залежить від однієї людини.

Зокрема, на баланс негативно впливають повітряні тривоги, обстріли критичної інфраструктури України та, як наслідок, віялові відключення електроенергії. Не усі підприємці змогли адаптувати робочий графік до цих умов. Баланс між роботою та особистим життям став руйнуватися, оскільки більше неможливо точно спланувати час. Це викликає стрес, який шкодить якості роботи, здоров'ю та стосункам з близькими.

Так, 71% опитаних українців відчували останнім часом стрес або сильну знервованість. 41% – оцінюють стан свого психологічного здоров'я на задовільному рівні, а 51% – на середньому рівні. Основна причина стресу у 23% українців пов'язана з роботою. Тож, чи є вихід з постійного занепокоєння та як правильно підтримувати *work-life-war balance*?



Коли work-life-war balance потрібно корегувати

За словами кваліфікованої американської психологині Емі Салліван, існують деякі ознаки того, що потрібно працювати над балансом між роботою та особистим життям:

- Ви перестали піклуватися про себе. Тобто сидите цілий день за комп'ютером або ноутбуком та не маєте часу, щоб встати й розім'ятися.
- Лягаєте спати надто пізно або вам важко заснути. Ніколи повноцінно поспіти, пообідати та повечеряти.
- Відчуваєте занепокоєння якоюсь проблемою, але не бажаєте поговорити про це з кимось. Часто відчуваєте тривогу, роздратованість, страх, безнадію тощо.
- Думаєте, що ваша робота у компанії не має сенсу. Відчуваєте себе некомпетентним. Пропадає бажання виконувати обов'язки та спілкуватися з колегами. Через це боїтеся звільнення.
- Зі страху пропустити щось важливе, перевіряєте пошту та відповідаєте на електронні листи навіть вночі або на вихідних. Пропали чіткі межі між роботою та особистим життям.
- Думаєте, що не маєте можливості взяти відпустку, відпочити від роботи та набратися сил хоча б на кілька днів, адже повинні бути доступні для колег цілодобово.
- Менше стали проводити часу з близькими та друзями, бо постійно працюєте. Ваші стосунки починають погіршуватися.
- Якщо щось із цього здається знайомим, не впадайте у відчай. Далі розповімо поради, як повернути рівновагу у роботу та особисте життя навіть під час війни.

Як правильно підтримувати work-life-war balance

Пропонуємо спробувати дотримуватися наступних правил, щоб підтримувати work-life-war balance на більш-менш стабільному та комфортному рівні:

Правило 1. Дайте час зосередитися на робочих завданнях

Складно сфокусуватися на роботі, коли в країні війна. Через думки, як правильно організувати свій день та бути в ресурсі, щоб дотримуватися дедлайнів, іноді працівники стають неуважними та роблять помилки. У такому випадку співробітнику потрібна підтримка колег та керівництва, адже це тимчасовий «збій у системі». Якщо він відчуватиме турботу та допомогу, а не чути тільки критику, його розгубленість швидше замінить уважне виконання обов'язків. Намагайтесь відчувати емоційний стан іншого та проявити емпатію.

Запитайте, чи потрібна допомога. Поясніть працівникам, що говорити про проблеми важливо. Розкажіть, що співробітник без страху може зазначити, що не встигає зробити презентацію у визначений строк через відсутність електрики. Якщо це не терміново, дозволяйте зробити її пізніше. В іншому випадку, запропонуйте варіанти: відвідати найближчу кав'ярню, яка підтримує електропостачання гене-

ратором, або знайти пункт незламності.

Правило 2. Враховуйте вимушену гнучкість робочого графіку

Через віялові відключення електроенергії робочий графік може значно змінюватись. Наприклад, якщо до цього ви або ваші колеги працювали традиційно з понеділка по п'ятницю з 9 до 18 години, то зараз спланувати повноцінний час для розв'язання бізнес-завдань або нарад важко. Тож, українці змушені працювати тоді, коли є можливість. Іноді це може відбуватися після шостої вечора або навіть на вихідних.

Написавши електронного листа колезі, він не завжди зможе вчасно відповісти. Не треба квапити його з відповіддю. Якщо у вас термінове питання, зателефонуйте або напишіть у робочий чат. Для цього існує один з сервісів – Microsoft Teams. З ним можна спілкуватися у корпоративних чатах, телефонувати колегам, створювати онлайн-наради, відеоконференції за необхідності.

Максимально детально ставте колегам технічні завдання, описуйте усі деталі, наводьте приклади, перевіряйте коректність наданих посилань. Це знизить ймовірність додаткових питань, які потрібно обговорювати у листах, чатах або через особисту розмову.

Правило 3. Діліться думками щодо планів компанії на майбутнє

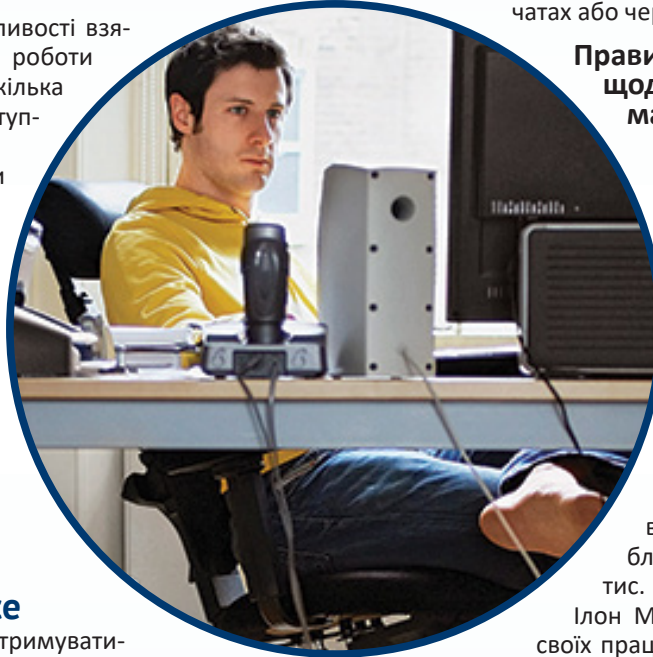
У ці нестабільні часи надайте співробітникам впевненість у майбутньому хоча б на рівні компанії, у якій вони працюють. Адже на тлі неприємних новин про те, як масово і без попереджень звільняють працівників в інших компаніях, ваша команда потребує визначеності у цьому питанні.

Так, наприклад, генеральний директор Meta Platforms Inc. Марк Цукерберг нещодавно вирішив скоротити компанію приблизно на 13% і звільнити понад 11 тис. співробітників. А власник Twitter Ілон Маск за один день звільнив 50% своїх працівників. До того ж американська IT-компанія Alchemy теж за один день без попередження звільнила увесь український QA-відділ. Це всього 7 співробітників, проте теж неприємна ситуація. Тож, якщо на підприємстві все ж таки плануються скорочення, не приховуйте цього від команди та повідомляйте заздалегідь. Крім того, розповідайте й про інші важливі плани компанії.

Правило 4. Використовуйте корпоративні мобільні номери як надійне джерело зв'язку з колегами

Часто буває, що працівник у вирії робочих завдань та особистих проблем, забуває вчасно поповнювати свій мобільний номер. Відтак, це негативно позначається на роботі, якщо він використовує цей номер для робочих питань. Тобто менеджер не зможе зателефонувати клієнту, повідомити про термінову нараду колегу або попередити про спізнання тощо.

З корпоративними номерами від Київстар цього не трапиться, адже за зв'язок і телеком-послуги сплачують не співробітники, а компанія. Це позитивно впливає на work-life-war balance, адже працівникам не треба хвилюватися за поповнення та контролювати витрати. Відповідальна особа



від компанії може поповнювати єдиний рахунок безготівково за реквізитами у будь-який зручний час.

Скориставшись лінійкою тарифів «ВАШ», працівники отримують безлімітні дзвінки в мережі Київстар, 4G мобільний інтернет, SMS по Україні та хвилини для дзвінків на номери інших операторів, міські номери та за кордон у 10 країн. До того ж можна підключити та користуватися послугами, які доступні у тарифах без додаткових оплат.

Також можна користуватися корпоративним зв'язком у 30 країнах світу без жодних доплат з послугою «Роумінг як вдома». Перелік країн є на сайті. Це допомагає спілкуватися з колегами, які зараз працюють з-за кордону.

Проте не забувайте про різницю у часі та плануйте онлайн-зустрічі так, щоб кожен міг підготуватися.

Правило 5. Надайте можливість отримати професійну психологічну допомогу

Ви знали, що тільки 2% українців консультуються з психотерапевтом, сімейним лікарем або терапевтом щодо свого психологічного стану. Усе через стереотипи, що така допомога необхідна тільки психічно хворим людям. Так вважають майже 50% респондентів у дослідженні Gradus.

Щоб зрозуміти психологічний стан працівників, можна їх про це спитати особисто через онлайн-опитування. Якщо за результатами виявиться, що більшість все ж таки потребує допомоги, запропонуйте корпоративні програми з психологічної підтримки співробітників. Надайте можливість зв'язатися з фахівцем та отримати консультацію. Наприклад, Київстар залучив психологів, щоб працівники, де б вони не перебували, могли звертатися до спеціалістів онлайн та отримувати необхідну психологічну підтримку.

Однією з порад психологині Емі Салліван є брати відпустки, а не накопичувати чи переносити їх з року в рік. Вона радить йти у відпустку, навіть якщо у вас немає планів кудись поїхати. За її словами, ви можете просто бути вдома, висипатися, смачно їсти, дивитися цікаві фільми, зустрічатися з друзями. Тобто робити те, на

що у вас зазвичай не вистачає часу. Така перерва від роботи буде корисною.

Наприклад, дивитися понад 300 телеканалів, освітні, українські фільми та розроблені студією Disney, блокбастери, мультфільми, новини можна з Київстар ТБ. Підключайте його на різних пристроях – телевізорі, планшеті, смартфоні чи ноутбукі та цікаво проводьте свій час у відпустці.

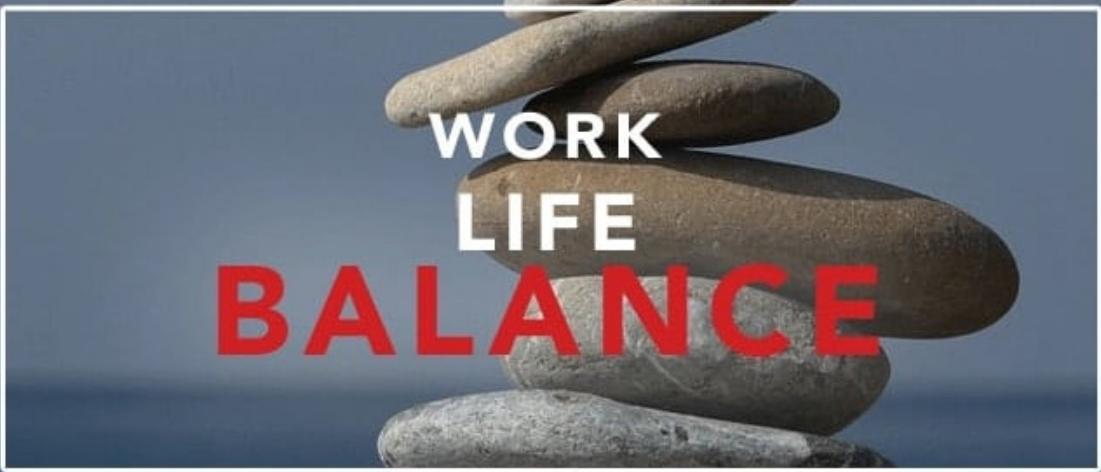
Правило 6. Плануйте, де і як працюватимете завтра

Якщо ви плануєте на наступний день працювати віддалено, то з вечора за можливості зарядіть ноутбук, смартфон, павербанки та інші необхідні гаджети для роботи. Поміркуйте, чи є у вас важливі завдання, у яких «горять» дедлайни? Чи буде можливість виконати цю роботу попри відключення світла, щоб не підвести колег? Подивіться по карті, чи є біля вашого дому коворкінги, кав'ярні, торгові центри з постійним електропостачанням, щоб за необхідності перейти туди працювати? Крім того, заздалегідь поміркуйте, як забезпечити себе стабільною електрикою, якщо планується важлива онлайн-нарада.

Також необхідно планувати свій день, якщо хочете відвідати офіс. Подивіться прогноз погоди, адже щільний снігопад або завірюха можуть порушити ваші плани щодо швидкого виклику таксі. Будьте готові на деякий час опинитися у зупиненому метро, якщо під час поїздки до офісу пролунала повітряна тривога. Спланований день зменшить рівень стресу.

Ці правила можна трансформувати та розширювати залежно від потреб компанії та її працівників. Адже поняття балансу між роботою та особистим життям під час війни відрізнятиметься від українця до українця. Ми задали вектор, як можна робити, а ви вирішуйте, що вам ближче та тестуйте, що відлунюється у душі. Знайдіть той самий work-life-war balance.

А щоб налаштувати сервіси та тарифи, про які ми розповіли у статті, замовляйте консультацію спеціаліста на сайті Київстар.



WORK
LIFE
BALANCE

ТРЕНДИ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ



По матеріалам Телеграм-каналу #SixArticles

Друзі, вітаю. На зв'язку Євгенія Близнюк, засновниця та директорка дослідницької компанії Gradus Research
(<https://t.me/GradusResearch>).

За ці 9 місяців війни українці сильно змінилися, і ми відслідковуємо та аналізуємо ці зміни у дослідженнях Gradus Research. Розповім, які тренди в українському суспільстві ми бачимо зараз.

Все більше українців переходять на українську в повсякденному житті. Наразі 57% громадян перейшли повністю або частково на українську в побуті. В більшій мірі про мовний перехід кажуть представники молодших вікових категорій, оскільки вони є більш адаптивними і швидкими в своїх реакціях. Детальніше тут
(<https://life.pravda.com.ua/columns/2022/11/10/251226/>)

87% українського бізнесу працює як і раніше або частково. Більше третини бізнесів (35%) констатують зниження доходу більше, ніж на половину. 90% підприємців вважають, що український бізнес спроможний бути конкурентним та успішним на європейських ринках. На думку 50% опитаних членів української бізнес-спільноти, активні бойові дії в Україні продовжуватимуться до кінця 2023 року. Більше подробиць із дослідження українського бізнесу під час війни тут
(https://gradus.app/documents/322/Gradus_for_KIEF_-_Business_Survey_y9d5apv.pdf)

Молодь в Україні прагне отримувати достойну винагороду праці та цінує work-life баланс. Майже половина молодих українців (45%) низько оцінюють організації, у яких наразі працюють. Серед основних драйверів задоволеності організацією, де працюють молоді українці — розмір винагороди (24%), work-life баланс (15%) та гнучкий робочий графік (13%). Варто відмітити, що у жодній з досліджених європейських країн немає такого високого запиту на рівень винагороди. Що ж до бажаних ініціатив компаній, в яких би молодь хотіла зростати, для українців усі вони зосереджуються навколо ком-



форту — гнучкий робочий графік, можливість віддаленої роботи, створення позитивної атмосфери в колективі. Більше даних з міжнародного дослідження драйверів та бар'єрів кар'єрного зростання міленіалів за посиланням (https://gradus.app/documents/315/Gradus_NextGen_Survey_UA.pdf)

В Україні за рік зросла кількість громадян, що підтримують легалізацію цивільної вогнепальної зброї, а більше половини населення воліють придбати травматичну зброю. 43% громадян скоріше або повністю підтримують легалізацію цивільної вогнепальної зброї в Україні, тоді як рік назад таку позицію висловлювала третина населення (34%). На запитання щодо бажання придбати травматичну зброю схвальну відповідь дають більше половини опитаних (52%), натомість 37% відповідають, що однозначно або скоріше не придбали б її, якби у них була така можливість. Більше деталей у матеріалі (https://gradus.app/documents/303/Gradus_Legalization_of_civilian_firearms_UA.pdf)

Понад 70% українців відчувають стрес або знервованість, але лише 2% звертаються до фахівця. Повномасштабна війна має руйнівний вплив на психіку українців: понад 60% переймаються через безпеку близьких, 42% стурбовані фінансовим становищем, 37% бояться втратити майно, 37% мають страх померти, 32% стресують через розлуку з родинами. Попри такі високі рівні стресу та знервованості, культури звернення до спеціалістів із психічного здоров'я немає — тільки 7% громадян мали досвід звернення до психолога/психотерапевта і лише 1% мають регулярні сесії. Більше про ментальне здоров'я українців тут (https://gradus.app/documents/308/Gradus_Research_Mental_Health_Report_short_version.pdf)

Як українці переживають відключення світла. Майже дві третини (64%) громадян, які наразі перебувають в країні, стикалися з відключенням світла наприкінці жовтня. Графік відключень електроенергії є найбільш потрібною практичною інформацією, якої не вистачає 42% опитаних. У питанні щодо обігріву в домівках 55% відмічають, що залежать виключно від центрального опалення, при цьому половина з них не має альтернатив, а у другій половини наготові електричні обігрівачі. Інші альтернативні варіанти, як то дрова, газові чи бензинові обігрівачі мають лише 4% серед тих, в кого житло на центральному опаленні. Ще 33% мають автономне опалення, а 5% — можливість одночасно користуватися і тим, і тим. Подробиці за посиланням (https://gradus.app/documents/317/Gradus_EU_wave_12_UA.pdf)

І те, що залишається без змін — непохитна віра українців в перемогу. Громадяни та бізнес активно обговорюють відбудову країни. Разом переможемо!

У телеграмі Gradus Research ми щодня розповідаємо важливе про життя українців у цифрах. Дізнавайтесь більше в нашому телеграм-каналі <https://t.me/GradusResearch>



ПОЧАТОК УКРАЇНСЬКОМОВНОГО ЖИТТЯ

**Підприємці й топменеджери найбільших
компаній переходять на українську.
Що допомагає їм опанувати мову**

По матеріалам forbes.ua

У листопаді 2022-го частка дорослих українців, які розмовляють українською в побуті, наблизилась до 60%. До лютого 2022-го вона становила 40%, каже засновниця та директорка дослідницької компанії Gradus Research Євгенія Близнюк. Тенденцію переходу на українську підтримали підприємці й топменеджери. Які інструменти допомагають їм вільно розмовляти українською мовою

Заступник виконавчого директора МВФ Владислав Рашкован завжди вітає своїх студентів із днем народження. Одна з них на уродини отримала у Facebook повідомлення: «С Днем рождения, Катя! Как твои дела?» У відповідь дівчина написала: «Іди звідси, бот. Рашкован спілкується українською».

Топменеджер із російськомовної одеської родини говорити українською з 2020 року. У 65-70% випадках спілкується англійською, чверть комунікації – повідомлення в месенджерах, пости в соцмережах, колонки, статті й виступи – припадає на українську.

У 2014-му Рашкован обійняв пост заступника голови НБУ. Тоді спробував провести дві зустрічі українською. «Зрозумів, що виглядаю ідіотом, – пригадує Рашкован. – Попередні 15 років я спілкувався на теми бізнесу англійською, тому доводилось спершу перекладати думки російською, а потім – українською».

Директорці з комунікацій System Capital Management Наталії Ємченко знадобилось близько пів року, щоби спілкування українською стало новою нормою. «Зараз вже не перекладаю подумки, а саме формулюю українською», – каже вона.

Українські підприємці й менеджери вважають російську мову зброєю та викоринюють її з побуту. «Путін каже, що захищає російськомовних, але якщо їх не буде, йому й захищати не буде кого», – розмірковує аграрний бізнесмен та командир добровольчого загону «Хартія» Всеволод Кожемяко. Хтось перейшов на українську задовго до повномасштабного вторгнення, когось підштовхнули

події 24 лютого. Але вільно розмовляти українською виявилось непросто. Як українські підприємці й топменеджери починали перехід і які інструменти для цього використовували



Владислав Рашкован уперше спробував перейти на українську в 2014-му



<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

Початок українськомовного життя

B2C Director в Kyivstar Тетяна Лукинюк вирішила розмовляти українською з 2008-го. Тоді вона починала працювати в компанії, де було багато львів'ян. «Десять років було важко і повільно, а потім я почувала себе досить впевнено», – пригадує Лукинюк. Утім, тоді основною мовою її спілкування все одно залишалась російська.

Ємченко вперше зробила вибір на користь української 31 рік тому, коли обрала українськомовний ліцей при Дон-НУ. Останні два роки школи та іспити були українською. Другий крок відбувся у 2021-му. Директорка з комунікацій SCM записала метою наступного року вести всю зовнішню комунікацію українською.

«Я публічна людина і відчувала, що мій перехід дасть імпульс іншим», – каже Ємченко. На початку березня почала розмовляти українською вдома. Свій перехід називає одним із перших кроків до «деокупації української культури й української історії».

Співзасновниця «Нової пошти» Інна Поперешнюк почала удосконалювати свої знання мови близько трьох років тому, коли відкрила свій перший ресторан української кухні «100 років тому вперед» із Євгеном Клопотенком. Команда занурювалась у вивчення української культури харчування та досі спілкується з істориками, жителями сіл по всій країні, дослідниками кухні. Відтоді українська стала для Поперешнюк основною в роботі.

Командир загону «Хартія» Всеволод Кожемяко почав перехід на українську у 2014 році. З початком вторгнення в українізації з'явилася ще одна причина – ускладнити роботу росіян на фронті. «У Міністерства оборони є вимога – в усіх каналах зв'язку спілкуватися українською, – пояснює

військовик-підприємець Кожемяко. – Росіяни перехоплюють розмови, але мову добре не розуміють».

Спочатку батальйон підпорядковувався наказу, а потім перейшов на українську за власним бажанням. «Це частина нашої історії та культури, – каже Кожемяко. – І якщо ти розмовляєш з ворогом різними мовами, то його легше вбити».

Які інструменти допомогли перейти на українську

Безпечне середовище

Кожемяко закінчив факультет іноземних мов Харківського університету за спеціальністю «англійська мова і література». Там вивчив: щоб вільно розмовляти, треба або потрапити в середовище з потрібною мовою, або його створити. Підприємець почав розмовляти українською в родині з дружиною та дітьми.

Ємченко теж робила перші кроки в сім'ї. «Паралельно досить обережно почала переходити на українську під час нарад – це найскладніше», – пригадує Ємченко. Таке спілкування ставало новою нормою впродовж половини року.

У Лукинюк середовище сформувалось на роботі. 22 лютого передчуття війни досягло піка. Один із членів команди, родом з Херсону, публічно заявив, що хоче повністю перейти на українську. Інші члени команди підтримали. Відтоді робочі чати й зустрічі повністю стали українськомовними.

«Добре, коли поруч є люди, які можуть виправити, – каже Кожемяко. – Також добре, коли ці ж люди можуть дати помилитися і вговоритися». Він радить говорити, помилятися, не боятися російнізмів на етапі вивчення мови та працювати над їх викоріненням.



Тетяна Лукинюк вирішила розмовляти українською з 2008-го. Фото з особистого архіву



Інна Поперешнюк почала вивчати мову близько трьох років тому. Фото з особистого архіву



«Мені пощастило, що весь час поруч із нами перебуває Сергій Жадан, у якого я можу запитати поради, – каже Кожемяко. – Мене підтримують Слава Вакарчук, моя дружина і мої діти». Саме Жадан у квітні 2022 року придумав назву для батальйону Кожемяка.

Заняття з учителем

У Національному банку Рашкован пропрацював три роки, потім переїхав до Вашингтона. Майже ніколи в нього не виникало потреби спілкуватися українською. Це йому й не подобалося. На початку 2020-го Рашкован вирішив вести українською свій фейсбук. Спочатку перекладав у гуглі, але це не додавало знань і навичок. Топменеджер почав займатися з учителькою. Мав дві мети: навчитися використовувати кличний відмінок та утворювати майбутній час. Для вивчення нового та переходу до вільного спілкування знадобилося не більш ніж десять уроків по одній годині.

Щоразу на правила виділяли не більш як 15 хвилин. Решту часу розмовляли про родину топменеджера, життя, Вашингтон, МВФ – учительці просто було цікаво про це дізнатися.

«Ці 45 хвилин давалися мені дуже спокійно, – пригадує Рашкован. – Я зрозумів, що не спілкуюсь на 100% правильно як українською, так і англійською. Але я повністю подолав свій мовний бар'єр». Відтоді Рашкован не написав жодного поста російською, а цьогогоріч 20 із 50 прочитаних за рік лекцій провів українською.

Регулярна практика

Жодних магічних пігулок немає, переконана Ємченко. Її головний лайфхак – практикувати. «Єдине, що можу поради, – домовитися із собою, що швидко й легко не буде. Практика неможлива без помилок, тож ідеально не буде

також, і це нормально».

Ємченко читає, слухає і дивиться українською. В усіх інтерфейсах, програмах та застосунках – українська. Усі тексти, від листів до постів, українською.

Співзасновник «Нової пошти» Вячеслав Климов для практики обирає книжки – замість російськомовних читає українською. Сформульованого рішення про перехід не ухвалював, розповідає підприємець у проєкті Forbes «Країна героїв». «Це сталося природно: ми починали якомога більше спілкуватися українською, особливо із зовнішнім світом».

Лукинюк література допомогла сформувати словниковий запас. Зокрема, вона радить звернути увагу на книги Ольги Дубчак «Бачити українською» та «Чути українською».

Коли Рашкован переїхав до Штатів, міг спокійно говорити англійською про банки та лідерство, але не знав, як пояснити, що перестала працювати плита. Тому він переконаний: у вивченні мови насамперед потрібно тренувати не професійну, а побутову лексику.

Нині заступник виконавчого директора МВФ уже не перекладає подумки, а думає українською. І навіть якщо розмовляє із кимось російською в родині, то все одно використовує українські слова, як-то «безоплатно», «жвавий» чи «гідність». На думку топменеджера, вони звучать набагато краще, ніж російською.

«Росія робила дуже багато, щоб нас розділити саме за мовною ознакою, – переконаний Рашкован. – Хоча мова насправді є цеглинкою в побудові нації. А українська мова має стати ще одним клеєм, який буде нас об'єднувати, а не розділяти. Тому я не бачу проблеми в тому, що я або мої діти знаємо російську, але спілкуватися треба українською».



Всеволод Кожемяко (зліва) та Володимир Федорін (праворуч)



«Я публічна людина і відчувала, що мій перехід дасть імпульс іншим», – Наталія Ємченко Фото DR





Енергія твого успіху

Випуск №
9
(92)
(від 21.12.2022)

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