



Енергія  
твого успіху

# Дайджест

# NRG Review

## У цьому випуску:

- |   |        |  |         |
|---|--------|--|---------|
| Колонка редактора.<br>Про що пропонує поговорити<br>Інна Воротникова                      | 2 стр. | Як відмова від онлайн-<br>зустрічей на місяць змінила<br>компанію TechSmith?   | 11 стр. |
| Фінляндія визнана<br>найщасливішою країною<br>світу: на якому місці<br>у рейтингу Україна | 3 стр. | Як державі стати магнітом для<br>героїв-реформаторів. Думка<br>Романа Бондаря, який понад<br>10 років шукає топ-керівників | 14 стр. |
| Як тримати команду<br>в ресурсі під час війни:<br>4 поради                                | 5 стр. | На кого підписатися у TikTok:<br>добірка для кар'єри<br>та саморозвитку  | 19 стр. |
| Як компаніям розвивати<br>бренд роботодавця<br>у 2023 році?                               | 7 стр. | Майбутнє штучного інтелекту тут,<br>підбірки для працевлаштування<br>та створення резюме та для<br>навчання                | 27 стр. |



# Дорогі друзі!

З вами я, Інна Воротникова, та мій дайджест новин. Нещодавно прочитала у Фейсбуці, що ті, хто продовжує працювати, особливо малий бізнес, у війну, герої свого часу. Так, дійсно, інколи наша робота схожа на битву, коли маємо отримати замовлення. Так, це важко, але ми продовжуємо працювати, тож залишаємося на зв'язку й сподіваємося бути вам корисними.



В цьому випуску пропоную поговорити:

- Україна посіла 92 місце у Рейтингу Щастя. «Незважаючи на масштаби страждань та шкоди в Україні, оцінки життя у вересні 2022 року залишалися вищими, ніж після анексії територій у 2014 році, що тепер підтримується сильнішим почуттям спільної мети, доброзичливістю та довірою до українського керівництва. Довіра до своїх національних урядів зростає у 2022 році в обох країнах, але в Україні набагато більше, ніж у Росії».
- Як тримати команду в ресурсі під час війни.
- У часи криз і трансформацій першими в бізнесі страждають маркетинг і стратегії розвитку бренду. Бюджети скорочуються, старі методи й рішення не працюють, KPI стають недосяжними, а результат дій – часто непередбачуваним. Як у нових реаліях компаніям розвивати бренд роботодавця?
- Чи замислювались ви, скільки часу витрачаєте на робочі зустрічі та який відсоток з них – ефективні? Американська корпорація TechSmith вирішила провести експеримент, скасувавши на місяць усі онлайн-зустрічі з колегами та спілкуючись у чатах.
- Державна служба деградувала у професіоналізмі та якості. Там створено токсичні умови для талантів. Новий суспільний договір може змінити систему.
- Досі сприймаєте TikTok як соцмережу зі смішними відео для підлітків? Тоді ви просто втрачаєте можливість навчатися та розвиватися у легкому та невимушеному форматі. Добірка корисних акаунтів у TikTok, де блогери діляться порадами з пошуку роботи, побудови кар'єри та саморозвитку.
- Штучний інтелект вже у нашому житті - підбірка, яка стане у нагоді

Тримаймося! Все буде добре.  
Вірю у Перемогу.

З повагою –  
**Інна Воротникова**



# ФІНЛЯНДІЯ ВИЗНАНА НАЙЩАСЛИВІШОЮ КРАЇНОЮ СВІТУ



## НА ЯКОМУ МІСЦІ У РЕЙТИНГУ УКРАЇНА

За матеріалами [slovoidilo.ua](https://slovoidilo.ua)

**Ф**інляндія вже шостий рік поспіль визнана найщасливішою країною у світі. До першої трійки щасливих країн також увійшли Данія та Ісландія.

Рейтинг World Happiness Report за 2020-2022 роки оприлюднили 20 березня.

Під час складання рейтингу автори дослідження враховують ВВП на душу населення, рівень соціальної підтримки, очікувану тривалість життя, свободу вибору, рівень корупції, участь громадян у благодійності та наявність негативних очікувань від майбутнього.

Україна посіла 92 місце у рейтингу. «Незважаючи на масштаби страждань та шкоди в Україні, оцінки життя у вересні 2022 року залишалися вищими, ніж після анексії територій у 2014 році, що тепер підтримується сильнішим почуттям спільної мети, доброзичливістю та довірою до українського керівництва. Довіра до своїх національних урядів зросла у 2022 році в обох країнах, але в Україні набагато більше, ніж у росії», – наголошується у доповіді.

У дослідженні наголошується, що глобальне щастя не постраждало за три роки пандемії: оцінки життя у 2020-2022 роках були «напрочуд стійкими».



«Навіть у ці важкі роки позитивні емоції були вдвічі більш поширеними, ніж негативні, а почуття позитивної соціальної підтримки вдвічі сильніше, ніж почуття самотності», – цитує CNN одного із авторів доповіді, Джона Хелліуелла.

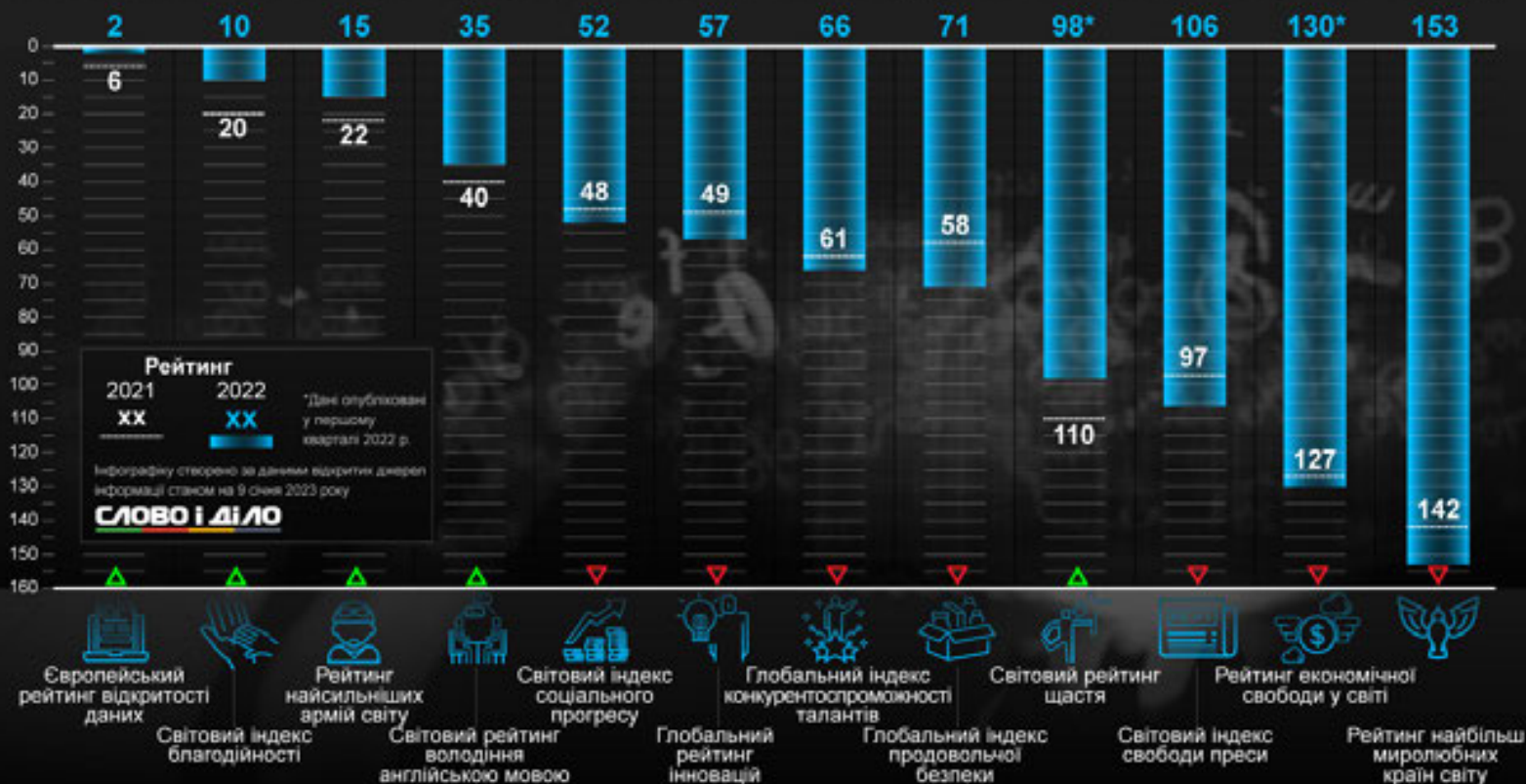
До десятки найщасливіших країн світу також увійшли Ізраїль, Нідерланди, Швеція, Норвегія, Швейцарія, Люксембург, Нова Зеландія. Росія опинилася на 70 місці.

Найбільш нещасливими, згідно з рейтингом, є Афганістан та Ліван.

Нагадаємо, Україна піднялася у рейтингу сприйняття корупції – показник зріс на один бал, і Україна тепер посідає у рейтингу 116 місце (із 180)..

З інфографіки «Слово і діло» можна дізнатися, як змінилися позиції України у міжнародних рейтингах в 2022 році.

## ЯК ЗМІНИЛИСЯ ПОЗИЦІЇ УКРАЇНИ В МІЖНАРОДНИХ РЕЙТИНГАХ У 2022 РОЦІ







# ЯК ТРИМАТИ КОМАНДУ В РЕСУРСІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

## 4 поради

За матеріалами mmg.ua

Емель Мордо,  
директорка напрямку «Люди та культура», Філіп Морріс в Україні

**П**онад рік тому ми розпочали наші зустрічі з командою менеджменту з надзвичайних ситуацій. Ми керувалися принципом, який колись проголосив 34-й президент США Дуайт Д. Ейзенхауер: «Плани марні, але планування необхідне». У нас було кілька сценаріїв, які ми пропрацювали з різними експертами компанії, а також зовнішніми консультантами. Аби уявити, що може статися, ми залучили чимало інтелектуального ресурсу.

Проте, коли почалося повномасштабне вторгнення, ми відкинули папірці з ручками і перейшли до конкретних дій: роздали набори з речами для екстрених ситуацій працівникам на південному сході України; забронювали готелі

для розміщення тих, кому, можливо, доведеться залишити домівки; створили системи для оповіщення та зв'язку... Водночас, попри підготовчі дії, більшість із нас, як і більшість українців, зберігала оптимізм і навіть не розглядала можливість повномасштабної війни...

Коли зараз я озираюся на ті незбагненні місяці, то розумію, що найкращою порадою було залишатися гнучкими, бути на зв'язку та забезпечити своєчасне ухвалення рішень. Звичайно, ми не були готові до того, що сталося насправді, але наші плани допомогли нам швидко оговтатися від початкового шоку.

Наші люди миттєво об'єдналися: переїздили в безпечніші місця та скеровували інших перевіреними маршрутами; відкривали свої домівки для тих, хто переїжджав зі сходу на захід; забезпечували наші офіси їжею, ковдрами та матрацами; бронювали додаткові готелі для всіх, хто був у дорозі, перевозили людей від вокзалів до готелів; допом-



агали тим, хто перетнув кордон, надаючи транспорт, житло, фінансову допомогу, щоб вони могли залишатися в безпеці. Усі ці дії допомогли нам переконатися, що ми як компанія здатні задовольнити фізіологічні потреби та потреби у безпеці наших людей — тобто перші два рівні потреб за теорією Маслоу.

### З початком війни ми свідомо зосередилися на забезпеченні «соціальних потреб» команди, тобто на 3-му рівні за Маслоу.

Розуміючи критичність спілкування та людських зв'язків, що стало очевидним під час пандемії, з початком війни ми свідомо зосередилися на забезпеченні «соціальних потреб» команди, тобто на 3-му рівні за Маслоу. Він акцентує на необхідності підтримувати здорові стосунки через приналежність, довіру та відчуття прийняття соціумом. Щоб досягти цього на практиці, ми визначили для себе 4 ключові напрями дій:

#### 1 Інтенсивне спілкування з командою менеджменту для

обговорення новин та планів. Це створювало атмосферу довіри для двостороннього діалогу. Попри труднощі зі зв'язком і велику кількість людей, яка все ще була в дорозі, більше 70% команди брали участь у цих зустрічах, які ми називаємо Open Talk. Крім цього, головні повідомлення ми також розсилали через інші внутрішні канали: пошту та Telegram-bot.

#### 2 Спілкування один-на-один — персональне інформування кожного працівника/ці про

можливості, які компанія пропонує для його/її конкретної ситуації. Такий формат комунікації дав нам можливість для прямого і щирого діалогу з нашими людьми. Для цього ми створили спеціальну команду, яка спочатку складалася з українських волонтерів за кордоном, а пізніше еволюціонувала у сталий підрозділ.

#### 3 Онлайн-сесії про добробут під час війни, коли експерти з різних сфер спілкувалися з нашими співробітниками про розуміння власного психологічного стану, вплив війни на родину та дітей, водіння в умовах військових дій, першу домедичну допомогу, підготовку до зимового періоду. Ці зустрічі дали можливість створити відчуття спільноти, тримали команду в ресурсі, допомагали ухвалювати обґрунтовані рішення та будувати плани.

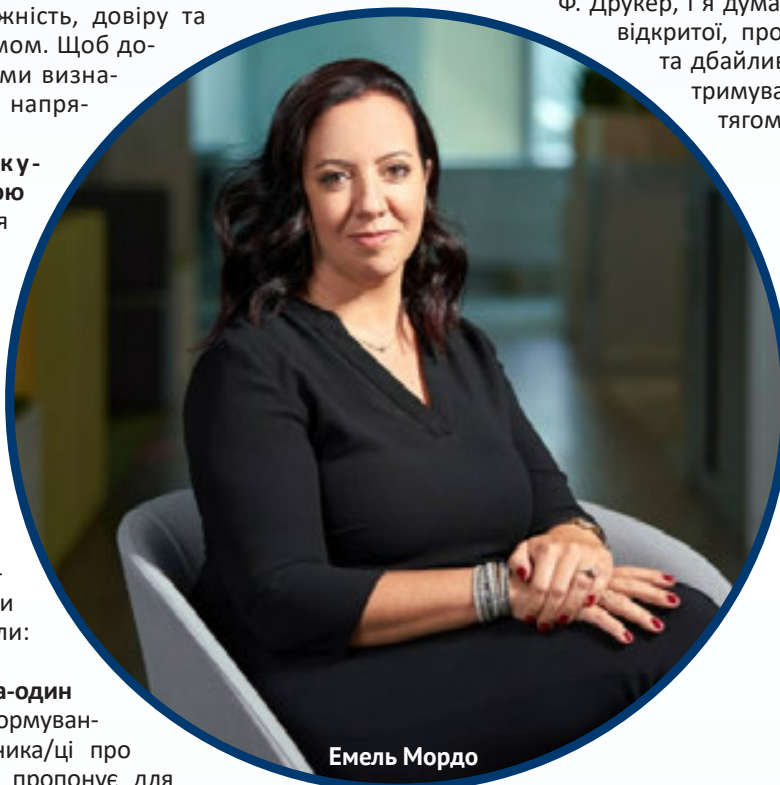
#### 4

Оскільки більшість нашої комунікації відбувалася онлайн, найбільшою прогалиною була, звісно, персональна взаємодія. Люди скучили за розмовами, кавою, мозковими штурмами та можливістю зібратися разом, щоб обійняти одне одного. Тож ми запустили ініціативу «Smart Connect», яка дозволяє співробітникам збиратися невеликими групами по 10-12 людей у безпечному середовищі, спілкуватися, разом сміятися і сумувати.

Наприкінці 2022 року, коли ми проводили опитування задоволеності працівників/ць, щоб зрозуміти організаційний клімат, показник eNPS становив 80. Це наш найвищий результат відтоді, як ми почали вимірювати eNPS 4 роки тому, і він значно перевищив глобальний показник PMI. Наш результат став поєднанням конкретних дій щодо евакуації співробітників та їх родин, збереження зарплати для всіх співробітників, величезної підтримки для забезпечення нашим людям певної стабільності як в Україні, так і за кордоном, а також ДОВІРИ, яка як клей скріплювала всі наші ініціативи.

Рівень довіри відображався і в оцінках, які працівники поставили команді менеджменту та своїм безпосереднім керівникам, які відіграли вирішальну роль у підтримці ефективної комунікації зі своїми командами для досягнення бізнес-результатів, а також продемонстрували гнучкість, турботу та розуміння.

«Культура їсть стратегію на сніданок», — казав Пітер Ф. Друкер, і я думаю, що саме культура нашої відкритої, прозорої, гнучкої, ініціативної та дбайливої компанії дозволила підтримувати нашу незламність протягом 12 місяців.



Емель Мордо



# ЯК КОМПАНІЯМ РОЗВИВАТИ БРЕНД РОБОТОДАВЦЯ У 2023 РОЦІ?

За матеріалами [happymonday.ua](https://happymonday.ua)

**Руслана Краєва,**  
HR Marketing Lead у компанії Yalantis

**У** часи криз і трансформацій першими в бізнесі страждають маркетинг і стратегії розвитку бренду. Бюджети скорочуються, старі методи й рішення не працюють, KPI стають недосяжними, а результат дій — часто непередбачуваним. Як у нових реаліях компаніям розвивати бренд роботодавця? На чому робити акцент і як дієво розподіляти ресурси? На прикладі IT-ринку розповідає Руслана Краєва, HR Marketing Lead у компанії Yalantis, але її поради стануть у пригоді будь-яким бізнесам.

## Перехід від ринку кандидатів до ринку компаній

Найважчий період турбулентності український IT-сектор пережив у 2022 році. Згідно з аналітикою платформи Djinni, у червні 2022 року кількість кандидатів вперше за час

існування сервісу сягнула 50 тисяч, а кількість вакансій, навпаки, суттєво знизилась: на одну вакансію припадало приблизно 3 кандидати. Але ринок витримав: у той час, коли майже 40% українців повністю або частково втратили роботу, в IT-секторі ця частка склала орієнтовно 6%.

Поки деякі компанії призупиняють масштабування, стикаються з труднощами залучення нових інвестицій, клієнтів і проектів, кількість IT-початківців тільки зростає. У 2022 році рекордна кількість студентів почала навчання на спеціальностях IT-напряму. Запрацював і безоплатний проект для світчерів IT Generation, на який подавалися майже 50 тисяч українців. Також продовжилося навчання спеціалістів на курсах від IT-компаній. Водночас за деякими напрямками спостерігається дефіцит Middle- та Senior-спеціалістів.

Хвиля скорочень (як українська, так і світова), зменшення числа вакансій і велика кількість резюме разом із виваженим підходом до найму дають змогу компаніям вибирати. Для кандидатів це означає вищі вимоги відбору та





зниження рівня зарплати проти 2021 року, коли компанії були готові переплатити за закриття вакансії та конкурентне середовище.

Але чи варто вважати, що бренд роботодавця втрачає свою значущість через те, що бути обраним сьогодні важливіше, ніж вибрати? Ні, адже перформанс фахівця продовжує залежати від умов праці, репутації та ставлення роботодавця, а високотехнічні кандидати залишаються вимогливими. Але компанії мають змінити фокус із зовнішнього на внутрішній.

## Внутрішній брендинг: на чому робити акцент?

Ситуація в країні загалом і на IT-ринку зокрема розвернула фокус уваги компаній із зовнішнього брендингу на внутрішній. Це загальновідомий принцип реагування на кризи — забезпечувати насамперед власну стабільність.

Окрім релокаційних програм, спрямованих на підвищення рівня безпеки спеціалістів, цього року, як і минулого, компанії вкладаються у well-being програми.

Пандемія та рік повномасштабної війни сильно вплинули на психологічний стан IT-фахівців, тому сьогодні програми лояльності все більше орієнтовані на підтримку емоційного добробуту команди. Це помітно і з того, як зріс попит на спеціалістів, відповідальних за організацію внутрішніх процесів, культуру та мікроклімат у колективі — HR-фахівців, проджектів, менеджерів із внутрішніх комунікацій, психологів. Відбувся перегляд цінностей: життя людини та її психоемоційний стан стали пріоритетом. Компанії, в яких робота над well-being програмами «просідає», суттєво програють іншим роботодавцям.

Змінилась і внутрішня комунікація. Сьогодні перевагу мають ті компанії, де власники й топменеджери відкрито спілкуються зі спеціалістами, вчасно інформують їх про процеси й події, що стосуються як бізнесу, так і ситуації в країні та світі загалом. Це можна реалізувати через регулярні зустрічі з керівниками: наприклад, у форматі сесій AMA (ask me anything), мета яких — надати спеціалістам вичерпну інформацію на тему, що їх цікавить. Також доцільно розробити план кризової комунікації для спілкування під час раптових ситуацій та довгострокових криз. Швидке реагування, відкритість, інформативність — це головні принципи комунікації в сучасних реаліях.

Важливою також є робота з корпоративною відповідальністю. Компаніям потрібно демонструвати свою однозначну позицію щодо війни з росією, а також працювати з внутрішньою культурою та дбати про те, щоб їхні погляди збігалися з поглядами співробітників. Сьогодні в соціалмережах можна помітити безліч закликів до тієї чи іншої компанії звернути увагу на своїх співробітників, які відкрито підтримують російське вторгнення в Україну. За співпрацю з такими фахівцями люди глибоко засуджують бренди, і це

дає розуміння, що вчинок однієї людини суттєво впливає на репутацію всієї компанії, а відмежуватися від поглядів колег не вийде.

## Як розвивати бренд роботодавця?

Якщо бізнес має на меті розвиток і масштабування в майбутньому, хоче зберегти здорову атмосферу в команді, стабілізувати плинність кадрів і залучати сильних нових спеціалістів, то працювати над брендом роботодавця потрібно обов'язково.

Це має бути системна робота бізнесу згідно з продуманою стратегією на п'ять років вперед, але водночас гнучкою та адаптивною до змін стратегією. Вона має враховувати місію, візію та цілі компанії, а також глобальні тренди. А головним принципом роботи над брендом роботодавця найближчим часом має стати оптимізація. Що варто зробити компаніям?

### 1. Оптимізувати бюджет відповідно до реалій

Оптимізація бюджету має на меті створити для компанії фінансову подушку.

Збереження та накопичення — це логічна реакція на непередбачуваність подій. Також оптимізація передбачає можливість без додаткового стресу переспрямувати кошти на те, що необхідно прямо зараз: виплачувати зарплату тим, хто вступив до лав ЗСУ, забезпечувати офіси обладнанням для безперебійної роботи, розробляти релокаційні пропозиції, вирішувати індивідуальні кейси спеціалістів, а іноді й незаплановано ремонтувати приміщення після ракетних обстрілів.

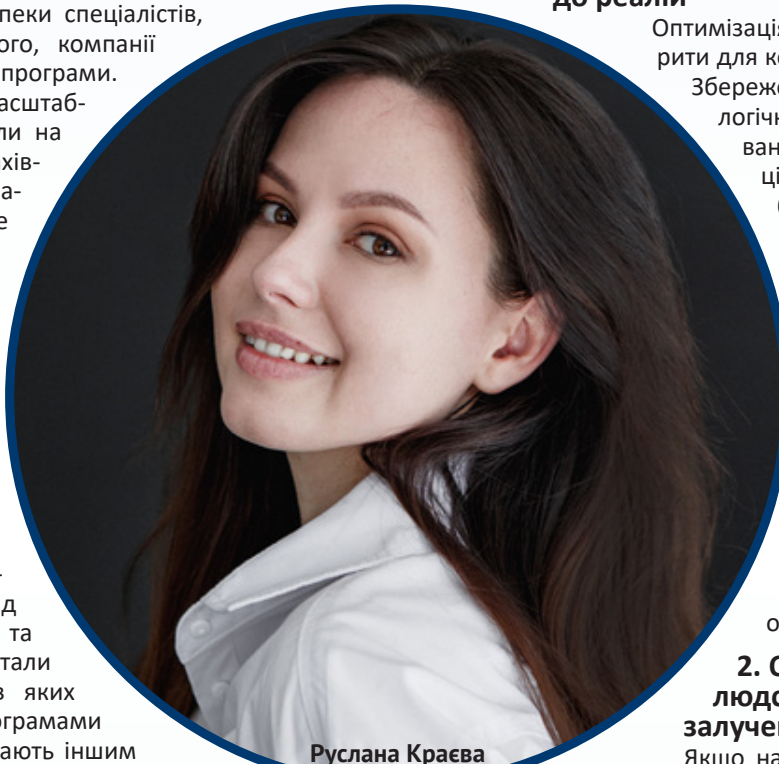
### 2. Оптимізувати людські ресурси, залучені в процеси

Якщо наразі ви призупиняєте масштабування компанії, скорочуєте її діяльність чи зменшуєте кількість внутрішніх активностей і масштабних івентів, варто переглянути залученість людей у робочі процеси. Оцініть реальне навантаження спеціалістів, визначте доцільність кількості людей, що працюють над тими чи іншими завданнями, у разі потреби перерозподіліть їхні обов'язки та переконайтеся, що рівень їхньої кваліфікації відповідає новим потребам.

### 3. Оптимізувати компенсаційні пакети та бенефіти

Серед складників ціннісної пропозиції роботодавця (EVP) актуальність зберігають: можливості розвитку всередині компанії, менторство, обладнані відповідно до нових реалій офіси, а також медичне страхування, релокаційні й well-being програми. При чому останні — з фокусом на саму людину, її життя та психологічну підтримку. У 2023 році спеціалісти пробачать компанії відсутність тимблдингів, але звернуть увагу на слабку підтримку спеціалістів та ціннісні розбіжності.

Важливою частиною підтримки фахівців (і важелем впливу на рішення кандидата) є програми релокації. Пришвид-



Руслана Краєва



шення глобалізації, відкриття офісів і центрів розробки за кордоном — одна з можливих реакцій IT-бізнесу на повномасштабну війну. Такі зміни відкривають додаткові можливості для співробітників, втім, не завжди доступні з різних причин. Фінансова, юридична та координаційна підтримка компанії в релокації тих спеціалістів, які мають змогу перетинати кордон, — перевага серед багатьох інших бенефітів.

#### 4. Оптимізувати фінансові внески у внутрішню культуру

Трансформації зазнали всі складники внутрішньої культури, а особливо — неформальні зібрання й корпоративи, які раніше мали розважальну функцію та допомагали будувати культуру й стосунки в командах. Ці активності суттєво переосмислили: цього року, як і торік, позитивно сприйматися та якісно впливати на атмосферу в компанії та бренд загалом будуть заходи й зібрання, головною ідеєю яких буде допомога іншим. Це може бути збір на ЗСУ, допомога постраждалим під час війни, дітям чи притулкам тварин, участь у відбудові зруйнованих локацій, донорських акцій, благодійних аукціонах тощо.

#### 5. Оптимізувати роботу з зовнішньою обізнаністю та PR

Найпоширенішими джерелами інформації про компанію є профільні медіа та соціальні мережі. У співпраці зі ЗМІ важливо розкривати питання, що найбільше турбують спеціалістів і будуть цікаві медіа:

- про відсутність чи зупинку співпраці із країнами-агресорками;
- про плани щодо масштабування та виходу на глобальний ринок;
- про найм та за яких умов тепер можна отримати роботу;
- про стійкість бізнесу, організацію безпечних та комфортних умов роботи для спеціалістів;
- про волонтерство та цінності.

У соціальних мережах компаніям все ще варто робити акцент на справах, які наближають перемогу країни, але зміщувати фокус на людей та їхні історії, створювати контент, який розкриє функціонування та трансформацію внутрішнього брендингу. Варто також переглядати аналітику своїх соцмереж, щоб визначити, яку залученість отримують такі дописи з плином часу. Адаже контент інших компаній теж присвячено воєнним подіям, тож необхідно шукати нові теми й формати для залучення аудиторії. Це можуть бути відеоролики про життя компанії, корисні навчальні добірки, технічні інтерв'ю зі спеціалістами, анонси вакансій — усе, що допоможе розуміти ваші внутрішні процеси, бачити, як функціонує компанія під час війни, та знайти відповідь на головне питання: чи можна з вами працювати.

#### Волонтерство та його вплив на бренд роботодавця

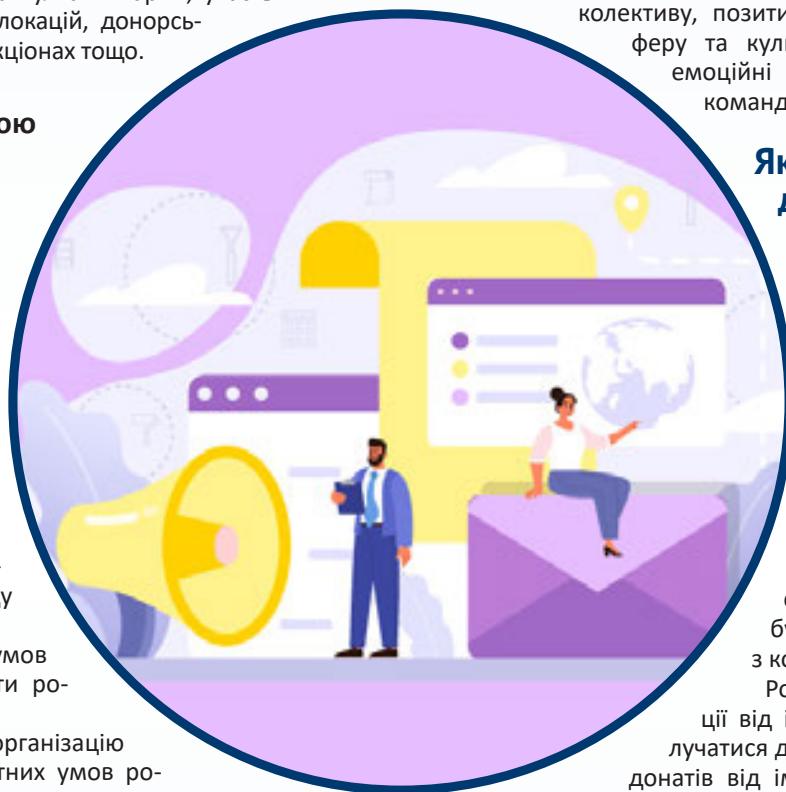
Зазвичай волонтерством займаються спеціальні організації та фонди, але після 24 лютого 2022 року волонтерство

й допомога ЗСУ стали частиною існування чи не кожного бізнесу та невіддільними критеріями його оцінки. Які переваги дає компанії волонтерство?

Покращує репутацію. Репутація напряму впливає на прибуток компанії, можливості її розвитку, підвищення капіталізації. Українська спільнота зараз дуже чутлива, люди хочуть взаємодіяти з позитивними й турботливими брендами. А через волонтерство компанія створює позитивне публічне враження про себе.

Підвищує продуктивність фахівців. Активна участь у проєктах, що наближають перемогу України, характеризується підвищенням рівня задоволення. Це часто призводить до збільшення вмотивованості спеціалістів і покращує результативність їхньої повсякденної роботи.

Об'єднує та підкреслює спільні цінності. Волонтерство — це те, у чому на практиці можуть проявлятися цінності компанії. Спільні цінності, які розділяють всі члени колективу, позитивно впливають на атмосферу та культуру, створюють потужні емоційні зв'язки та будують сильні команди.



#### Як компаніям долучатися до волонтерства?

Створювати власні фонди. Компанії, що мають відповідні фінансові та юридичні можливості, можуть створювати власні фонди та діяти в їхніх рамках. Майте на увазі, що робота таких фондів прямо або опосередковано торкається бренду власника, адже скрізь у медіа назва фонду буде невідривно пов'язана з компанією.

Робити донати чи колаборації від імені компанії. Можна долучатися до великих зборів у форматі донатів від імені компанії або колаборацій з фондами чи компаніями з більшими бюджетами, досвідом, проєктами. В обох випадках це можливість з'явитися в інформаційному просторі та привернути до себе потрібну увагу.

Залучати іноземних клієнтів та партнерів до волонтерства. Якщо компанія співпрацює з міжнародними клієнтами, можна залучати їх до тих чи інших волонтерських проєктів. На тлі підтримки Заходом взагалі доречно розповідати про ініціативи та шляхи допомоги Україні. Команди, відповідальні за зв'язки з клієнтами та партнерами, можуть розробити план відповідної комунікації.

Проводити внутрішні волонтерські заходи. Закрити масштабний збір можна під час проведення трансформованих відповідно до нової дійсності корпоративів. Наприклад, у Yalantis на неформальній зустрічі всієї команди в гібридному форматі фахівці за 3 хвилини після початку заходу закрили збір на дрони й продовжили донатити до кінця зустрічі. Спільна велика ціль, обмежена в часі, об'єднує команди, позитивно стимулює та підвищує рівень згуртованості. А підтримка фахівцями події в соцмережах додає органічного розголосу бренду.

Добре працюють також ярмарки й аукціони. Попит мають лоти, які надають самі спеціалісти: уроки англійської, майстер-класи, унікальні handmade-вироби. Ще однією дієвою практикою є інтелектуальне волонтерство, коли окремі спеціалісти або цілі команди безоплатно надають послуги на користь ЗСУ. Це може бути, наприклад, написання коду, надання рішень із кібербезпеки, розробка сайтів, дизайну тощо.

## Внесок у навчання молоді як інвестиція в майбутнє

Попри зниження кількості вакансій, сповільнення чи заморожування масштабування компаній, ситуація на ринку суттєво зміниться після нашої перемоги. Україна вже є символом незламності й адаптивності до будь-яких умов, і це позитивно впливатиме на бажання іноземних інвесторів, замовників і партнерів з нами співпрацювати.

Нові кадри відіграватимуть у відновленні ринку неабияку роль. Тому про розвиток і підтримку молоді, розробку навчальних програм, початок або продовження співпраці з закладами вищої освіти та створення (за можливості) робочих місць для початківців важливо дбати вже зараз. Ці дії — інвестиція в майбутнє кожної компанії та галузі загалом.

На розвиток сфери не можна очікувати без потужного університетського середовища,

адже саме там формуються майбутні таланти, яких компанії захочуть наймати, коли попит на молодих спеціалістів виросте. Щоб отримати гарного junior-фахівця, потрібно виростити його зі студента. Ця стратегія — win-win для початківців, вишів і компаній. Ось що вже зараз може зробити бізнес для підвищення якості освіти:

- надавати університетам своїх спеціалістів-практиків для викладання;
- залучати експертів до розробки та зміни навчальних програм;
- пропонувати нові рішення для модернізації вищої технічної освіти;
- працювати з обізнаністю студентів;
- проводити для студентів інформаційні івенти, тематичні зустрічі.

Стратегія має охоплювати й роботу з викладачами: їх варто знайомити з трендами в ІТ, новими проектами, які можна імплементувати до навчальної програми, організовувати для них безоплатні курси підвищення кваліфікації.

Часи турбулентності та постійних змін можуть стати перепорою для розвитку бренду роботодавця.

Але вдумливі керівники бачать у цьому виклик, а не перепону. Впоратися з цим викликом в умовах рецесії та війни допоможе зміна фокуса на внутрішній брендинг, турбота про команду, відкритість і нові формати комунікації, волонтерство та інвестування у навчання початківців.



# ЯК ВІДМОВА ВІД ОНЛАЙН-ЗУСТРІЧЕЙ НА МІСЯЦЬ ЗМІНИЛА КОМПАНІЮ TECHSMITH?

За матеріалами  
Телеграм-каналу  
Kyivstar Business  
Hub

## Як проводили експеримент?

Під час експерименту, у липні 2022 року усі 300 співробітників корпорації працювали віддалено, бо чекали на закінчення будівництва нової штаб-квартири компанії.

На місяць було скасовано усі онлайн-зустрічі, командам було дозволено працювати у той час, коли їм зручно, обов'язкові робочі години скасували.

Компанія опитала співробітників щодо їхнього ставлення до синхронних зустрічей й власної продуктивності до, під час і після експерименту. Кінцевою метою було створити нові стандарти та рекомендації для більш ефективної співпраці.



## Що з цього вийшло?

До початку експерименту 31% співробітників погоджувалися, що почуваються продуктивними. Важливість онлайн-нарад співробітники оцінили в середньому на 3,32 за 5-бальною шкалою.

Кількість працівників, які помітили зменшення своєї продуктивності без онлайн-зустрічей, зросла на 15%, а важливість синхронізації для них підвищилася на 8%.

85% співробітників зазначили, що вони бажають скасувати деяку частину онлайн-зустрічей. При цьому, після експерименту, співробітники почали ставитися до зустрічей набагато серйозніше.





## Що змінилося після експерименту?

- Компанія тепер проводить зустрічі тільки якщо якесь питання вимагає загального обговорення або якщо питання стосується обслуговування клієнтів. Усе інше можна вирішити листуванням.
- Відтепер перед нарадою в компанії усім надсилаються матеріали для ознайомлення – зустріч супроводжується лише обговореннями та прийняттям рішення.
- 5 хвилин зустрічі присвячують простому спілкуванню між колегами не на тему наради і очікують тих, хто ще долучається.



## Чим користуватися для онлайн-нарад?

Однією зі зручних платформ для створення онлайн-нарад є **Microsoft Teams**.

З цим інструментом можна легко організувати робоче середовище для команди та надати зручний доступ до чатів і файлів з будь-якого місця. На одну ліцензію **можна підключити до 5 гаджетів**: декілька комп'ютерів чи ноутбуків, смартфон чи планшет.

Він міститься у пакеті ліцензійних програм **Microsoft 365 від Київстар**.



## Поради для ефективних зустрічей в Teams:

- 1 Визначте, чи дійсно обговорення питання потребує проведення онлайн-зустрічі.
- 2 Пропишіть перелік питань для обговорення, установіть час на обговорення кожної теми.
- 3 Підготуйте необхідні матеріали: документи, відео, дослідження, презентації, посилання тощо та додайте їх у запрошення в календарі або в листі.
- 4 Якщо є питання до когось з учасників, сповістите їх про це, щоб колеги мали змогу підготувати відповідь.
- 5 Заплануйте нараду на час, який підходить якщо не всім, то більшості учасників.

- 6 Використовуйте можливість демонстрації екрана з презентацією.
- 7 Сповістите колег заздалегідь, якщо зустріч потребує їхніх увімкнених камер.
- 8 Використовуйте функцію «Підняти руку», щоб не переривати доповідача. Заохочуйте обирати реакції і користуватися чатом.
- 9 Сповіщайте про запис зустрічі, якщо це необхідно, та впевніться, що ніхто не заперечує.
- 10 Після зустрічі надішліть колегам короткі підсумки розмови в електронному листі.

Чи замислювались ви, скільки часу витрачаєте на робочі зустрічі та який відсоток з них – ефективні? Американська корпорація TechSmith вирішила провести експеримент, скасувавши на місяць усі онлайн-зустрічі з колегами та спілкуючись електронною поштою або у чатах.

Як це позначилося на продуктивності, чи дійсно командам потрібно проводити так багато відеонарад та якими порадами варто скористатися для ефективних онлайн-зустрічей? Розповідаємо на картинках.



# ЯК ДЕРЖАВІ СТАТИ МАГНІТОМ ДЛЯ ГЕРОЇВ-РЕФОРМАТОРІВ

## ДУМКА РОМАНА БОНДАРЯ, ЯКИЙ ПОНАД 10 РОКІВ ШУКАЄ ТОП-КЕРІВНИКІВ

По матеріалам forbes.ua

Роман Бондар  
Контриб'ютор Forbes

**Д**ержавна служба деградувала у професіоналізмі та якості. Там створено токсичні умови для талантів. Новий суспільний договір може змінити систему, вважає Роман Бондар, керуючий директор Korn Ferry Ukraine, експерт із підбору ефективних команд.

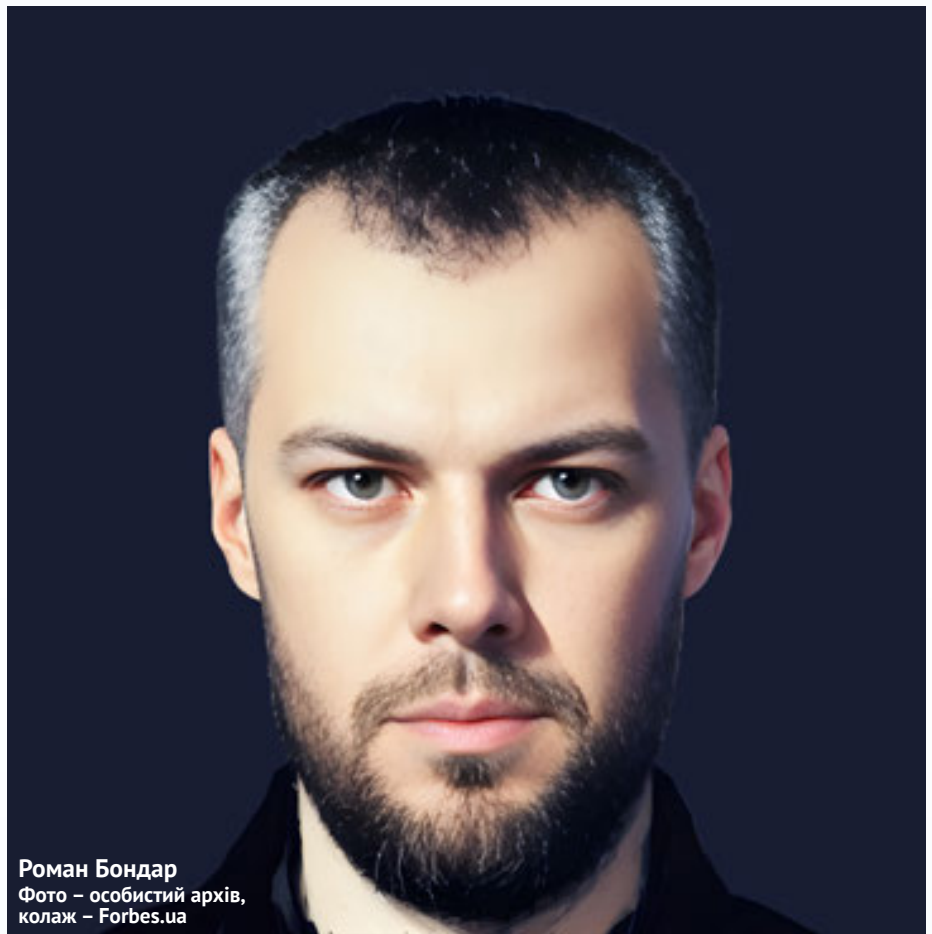
З 2014 року ми бачили кілька хвиль приходу на державну службу людей, які на своїй енергії, професійному досвіді та силі волі змінювали країну. Більшість цих історій мають сумний чи нейтральний кінець. Державі так і не вдалося стати магнітом для талановитих реформаторів.

### П'ять причин, чому

#### Причина 1. Поганий бренд роботодавця та депрофесіоналізація

У масовій колективній свідомості український чиновник – недалекий, непотрібний шахрай. Головний сенс якого – лояльно прислужувати вищим керівникам, які періодично змінюються, як пори року, залишаючи після себе гори нової макулатури, презентацій та планів дій. Як винагороду чиновник отримує можливість паразитувати на своїй зоні відповідальності, мутити теми та домовлятися, експлуатуючи державний ресурс і стягуючи корупційну ренту на свою користь.

Такий імідж держслужби, як організації, не породжує довіри у клієнтської аудиторії – населення країни. Подивіться соціологію виміру довіри



Роман Бондар  
Фото – особистий архів,  
колаж – Forbes.ua

до держапарату та хронічно низькі показники протягом останніх років.

**Згідно з опитуванням Центру Разумкова у вересні-жовтні 2022 року, державним установам довіряло 55% з опитаних тоді – 2021 респондент у 112 населених пунктах.**

Хронічність захворювання очевидна. Причина такої статистики – державна служба деградувала у професіоналізмі та якості. Спрацювала негативна селекція – найкращі пішли з посад, інші ж залишилися і зайняли керівні позиції. Якщо в міністерствах та апаратах центральних органів влади ще куди не йшло, в регіонах та на місцях ситуація критична.

На державній службі престижем і не пахне. Невелика питома вага професіоналів, що дивом залишилися, лише посилює загальну драму.





Крім стабільної зайнятості, держава не може нічого запропонувати: ні пільг, ні статусу, ні слави, ні кар'єрного зростання. Якби такими параметрами характеризувалася компанія у приватному секторі, вона давно збанкрутувала б.

## Причина 2. Структура держави

За роки незалежності вона химерно зростала та розвивалася з погляду структурного дизайну органів управління, їх призначення, місії, реалізованих завдань. Міністерства та органи влади створювалися, об'єднувалися, ліквідувалися без особливої логіки.

Кожен новий уряд за останні 15 років додавав свій внесок у хаотичне перемішування зон відповідальності. Кількість органів влади, чисельність і функції за цей час як мінімум подвоїлися. Їхня відповідальність і функціонал утворилися під впливом політичної волі, а не раціональних аргументів і правил організаційного дизайну.

На кожен державний орган нормативними актами та регулюванням поклали безліч завдань. Більшість із яких не мають практичної цінності, але для їх реалізації потрібно мати багато людей, які роблять звіти, відповідають на запити, пишуть довідки.

Система створює собі роботу, яку не можна не робити. Інакше — кримінальне та адміністративне переслідування виконавця, на якого покладено відповідальність.

На додачу до цього культурного конфлікту між старими підходами та новими, Україні дісталася у спадок радянська система, з усіма плюсами та мінусами.

З позитиву — система контролю, що добре працює, узгодження дій і шитий компенсаторний механізм від поганих рішень (захист від дурня). Зате ця система надзвичайно стійка до стресу, витримує випробування та здатна впоратися з будь-якою кризою. Війна це добре показала. Попри жах воєнних дій, державна машина працює, як годинник. З перебоями, але виконує свої функції.

З мінусів — жорстка колія традицій та усталених практик, що призводить до повної відсут-

ності ініціативи, слабкої здатності змінюватися відповідно до нових практик та небажання використовувати сучасні технології управління. Скільки б не приходило реформаторів — ефект однаковий.

Чинити і редагувати зсередини неймовірно складно і вимагає екстраординарних зусиль. Легше та надійніше — створювати з нуля. Кейси ДП «Прозорро» та ДП «Медичні закупівлі України» говорять самі за себе.

## Причина 3. Система винагороди та стимулювання

Через відрив від реальності система винагороди держуправлінців на порядки відстає від рівнів, які впроваджені в бізнесі.

Обсяг компенсації вчетверо-п'ять разів менше, ніж на подібних позиціях зі схожим рівнем відповідальності у приватних компаніях. Такий розрив призводить до корупційних провокацій та демотивує тих, хто всередині системи.

Негативу додає культура управління. У більшості органів очевидна стратегічна неясність. Документи довгострокового планування слабо відповідають вимогам реальності. Плани дій прострочені й часто не дотримуються. З війною, яка перемішала всі плани, все погіршилося.

До того ж відсутня система управління цілями, немає оцінки ефективності. Через це неможливо сказати, чи добре виконує державний службовець свою роботу, чи ні. Він створює цінність, чи просиджує штани?

Відсутність справедливої винагороди та стимулів досягнення цілей призводить до того, що для мотивації результату немає місця, залишається мотивація владою та прагнення зайняти позицію для контролю за державним ресурсом. Це створює ідеальне середовище для розвитку культурного патогену, корупції, що вбиває будь-які розмови про ефективність у державі.

## Причина 4. Незрілий та неналаштований репресивний механізм

З боку ясно видно, що правоохоронна система не до кінця усвідомлює своє призначення та завдання у демократичній державі.





Силов та правоохоронна машина заточена на переслідування та покарання будь-якої аномалії. У цій парадигмі все, що вибивається за рамки звичного, будь-яка зміна правил не має права на існування.

Агресивне переслідування з презумпцією вини включається за умовчанням. А додавши сюди політичний компонент, отримуємо вибірковість правосуддя. Друзям – все, ворогам – закон.

Результат вибірковості репресій – реформи робити не вигідно, оскільки будь-яка реформа – це аномалія, отже, за тобою гарантовано прийдуть. Зараз, або як у випадку з екс-міністром інфраструктури Андрієм Пивоварським – за сім років після звільнення з посади.

У таких умовах будь-хто, хто приходив на роботу на державу (не кажучи вже про тих, хто працює в ній роками), головною метою ставить перед собою – не сісти до в'язниці та сповідує правило «Краще не робити, ніж робити». Такий підхід стимулює працювати «у рамках та у спосіб». Ідеалістично налаштованих реформаторів дуже швидко приземлює перший запит від антикорупційних та правоохоронних органів.

### Причина 5. Корупція у системі держуправління

Ефективності роботи держави заважають сотні налиплих паразитів, сателітів – «рішал», смотрящих, афілійованих бізнесменів та інших елементів, котрі живуть від корупції у системі державного управління.

Будь-який орган влади, який не візьми, оточений складною та агресивною мережею тінювих бенефіціарів. Історично побудовані схеми корупції, моделі лобіювання та повернення бенефітів створюють спотворену реальність, у якій будь-якому реформатору доводиться боротися не лише з опором системи, а й з відвертим ворогом, який перебуває за її межами.

### Результат – токсичні умови для талантів

П'ять перелічених вище «темних факторів» створюють токсичні умови для заходу талановитих людей. Особливо в умовах конкурентного ринку, коли за найкращих борються всі довкола, включаючи бізнес. Сума цих факторів створює негативний ризик reward ratio, співвідношень ризику та нагороди.

Працюючи на держслужбі, ти не отримуєш практично нічого, а можеш втратити дуже багато. У цьому легко переконатися, поставивши собі запитання, хто з реформаторів останніх десяти років зробив собі кар'єру після виходу з системи держави. Наприклад, у приватному бізнесі. На думку спадають одиниці. А таких прикладів мають бути тисячі, якби держава добре виконувала функції живої та здорової системи.

Але із цим не можна миритися. Систему треба змінювати, оскільки попереду багато випробувань.

Крім жажів та руйнувань війни на нас чекають дуже складні виклики відновлення України. Такі завдання вимагають нестандартного мислення, екстраординарних лідерських якостей та управлінського таланту, щоб провести нашу країну максимально ефективною траєкторією. Потрібні будуть найкращі.

### Вихід – новий суспільний договір

Що робити, щоб держава змогла створити гравітаційну міць, яка притягуватиме лідерів у всі сфери: від освіти та культури до оборони й економіки, і чи реально це.

Досвід останніх десяти років показує – реально. Приклади – кейси Міністерства цифрової трансформації, Укрпошти, Національного банку України, Укрпошти, ДП «Прозорро Продаж». Щоб перетворити самотні приклади у буденність, потрібна нова парадигма мислення про держслужбу. В якій бути держслужбовцем стане найви-





щою честю, приводом для гордості та основою для престижу. У якій працювати на державу стануть найкращі з найкращих. В якій держслужбовець на всіх рівнях буде захищений, навчений та розвинений, його робота справедливо оплачена.

Це ідеалістичне бажання створює умови для розмови про новий суспільний договір з приводу ролі, призначення та цінності, що створюється з боку державного службовця.

До складу цього договору мають увійти п'ять базових позицій.

### **Перша – лідерство має значення.**

Держава має прагнути отримати кращих. А оскільки краще тягнеться до кращого, видатний лідер гарантовано збере навколо себе видатну команду, здатну за обмежений час досягти екстраординарних результатів.

Лідери, здатні на подібне, вимагають до себе певного ставлення. Чітких правил гри, повноважень на прийняття рішень, ясних цілей та можливості зібрати команду. Без цього мінімуму вони не зможуть взяти відповідальність за результати. Тому мандат на самостійні рішення є обов'язковою частиною договору.

Також війна додає спецій — не кожен зможе бути лідером, навіть якщо буде готовим до цього. Особливість військового та післявоєнного часу полягає в тому, що велике значення матиме те, де ти був після 24 лютого 2022-го. Що ти зробив для перемоги? Для лідерів майбутнього авторитет і право керувати змінами базуватимуться на моральному капіталі, накопиченому під час найтемніших часів.

### **Друга – безжальне скорочення чисельності та радикальна диджиталізація.**

Держава наповнена безглуздими процесами, визначеними захараченим регуляторним полем.

Скорочення марних контролів, скасування безглуздих функцій, заміна ручної праці алго-

ритмами звільнить уми державних службовців від тупої конвеєрної роботи та зосередить їхню діяльність на розробці нових політик.

Перебудова та ліквідація зайвих функцій радикально скоротить чисельність державних службовців і звільнить фонд оплати праці, необхідний для створення конкурентних зарплат. А редизайн процесів, а також їхня масштабна цифровізація відкривають нескінченний потенціал щодо покращення роботи держави, знижують корупцію та підвищують ефективність, особливо у таких проблемних сферах, як митниця, податкова, держзакупівлі.

Створення Центру уряду, аутсорсингу непрофільних функцій, всеосяжна цифровізація, передача управління майном у ФДМУ, скорочення кількості органів влади – ці дії зроблять уряд оптимальним, мобільним та професіоналізують державний апарат.

### **Третя – справедлива компенсація та умови праці.**

Досягнення видатних змін потребує таланту. А талант має цінність, яку визначає ринок. Ми можемо скільки завгодно посилатися на розвинуті демократії та наводити приклади країн, де державні службовці одержують менше, ніж в інших сферах життя. Це слушно для стабільних систем. Державна служба в Україні вимагає премії через кризові обставини.

Наступні 10 років будуть декадою випробувань: відновлення України після війни, вступ до Євросоюзу, радикальні реформи. Нам буде потрібний особливий тип лідерства – герої, здатні брати відповідальність і робити фундаментальні зміни, створювати якісно кращий результат й незворотність у сферах своєї відповідальності. Знайти та залучити їх буде важливим завданням.

Подібні герої та їхні команди вимагають умов, які дозволять їм отримувати гідну оплату, порівняну з ринком. Під







ринком мають на увазі не лише ринок України, а й Європи. Для відновлення нам можуть знадобитися таланти з усього світу, отже ми повинні мати можливість собі їх дозволити.

#### **Четверта – ефективність та постійне вдосконалення.**

Ефективна робота будь-якої системи потребує бездоганного механізму зворотного зв'язку. Візіонування має підкріплюватися стратегіями, а стратегічні плани конкретними операційними завданнями з термінами виконання та відповідальними. Команда, яка відповідатиме за результат, повинна працювати за затвердженими дорожніми картами і мати справедливий критерій оцінки ефективності. Досягаєш – слава, шана та визнання. Не тягнеш – нещадно звільняємо.

Такий підхід легко очистити систему від марнославців і привабливих шахраїв, які вже всередині або зможуть туди проникнути в майбутньому.

#### **П'ята – правила гри та система цінностей.**

Високоєфективні системи подібні за ціннісною однорідністю. Система правил дає змогу будувати та організувати навіть різних людей. Якщо є схожі принципи, то в лояльності, як інструменті контролю й управління, не буде сенсу. Мета та цінності здатні створити набагато ефективнішу модель, де сильні люди отримують вільний обрій досягнення результату.

Чесність, орієнтація на результат, командна гра, патріотизм – за кожним із цих слів стоять смислові хмари, які здатні контролювати та координувати поведінку набагато краще інструментів репресій та страху.

Ясні правила гри – одна з головних умов, які ставлять найкращі лідери, розглядаючи для себе державу як територію для подвигу. Вони повинні бути прозорими та незмінними, вигравіруваними у граніті. Тоді результат не забариться. На-

приклад, повсюдна орієнтація на результат – випалює прокрастинацію та стимулює ініціативу, а чесність – виключає кулуарні призначення посередностей та корупційні угоди на користь третіх осіб.

Як би фантастично не звучали ці п'ять пунктів, тією чи іншою мірою ми вже були свідками їхньої успішної реалізації. Який приклад не візьми, за кожною успішною реформою завжди стоїть ім'я лідера. Часто всупереч обставинам він збирав видатну команду, удосконалював структуру та процеси, мотивував на досягнення екстраординарних результатів і оголошував чіткі правила гри, які створювали умови для ефективної роботи та радикальної культурної трансформації багатотисячних колективів.

При цьому треба чесно визнавати, що не буває чудес і нам потрібно буде добре попрацювати. Великі системи змінюються роками. Ця робота з розчищення авгієвих стайнь може зайняти не одне покоління, але починати її нам.

Інакше, як кажуть, «вигравши війну, можна програти мир».



# НА КОГО ПІДПИСАТИСЯ У ТІКТОК:

ДОБІРКА ДЛЯ КАР'ЄРИ ТА САМОРОЗВИТКУ



За матеріалами [happymonday.ua](http://happymonday.ua)

Юлія Гаюк

**Д**осі сприймаєте TikTok як соцмережу зі смішними відео для підлітків? Тоді ви просто втрачаєте можливість навчатися та розвиватися у легкому та невимушеному форматі. Підготували для вас добірку корисних акаунтів у TikTok, де блогери діляться порадами з пошуку роботи, побудови кар'єри та саморозвитку. Серед них є як українські тіктокери, так і іноземці. Тому крім нових підписок, ще й англійську підтягнете!

## Кар'єра/пошук роботи

@lynelisxx

<https://www.tiktok.com/@lynelisxx>

У своїх динамічних відео блогерка з Азії Лінеліса показує різноманітні професії на будь-який смак.

Ви інтроверт? Лінеліса презентує п'ятірку спеціальностей саме для вас.

<https://www.tiktok.com/@lynelisxx/video/7161778839075556634>



<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://www.instagram.com/new_recruiting_group/)



[https://t.me/new\\_recruiting\\_group](https://t.me/new_recruiting_group)

Хочете багато заробляти? Тоді варто придивитися до цих професій.

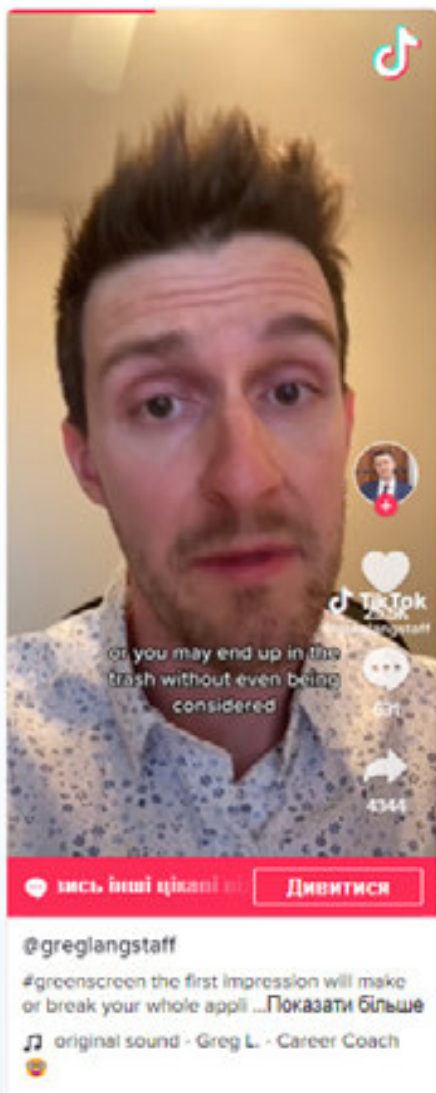
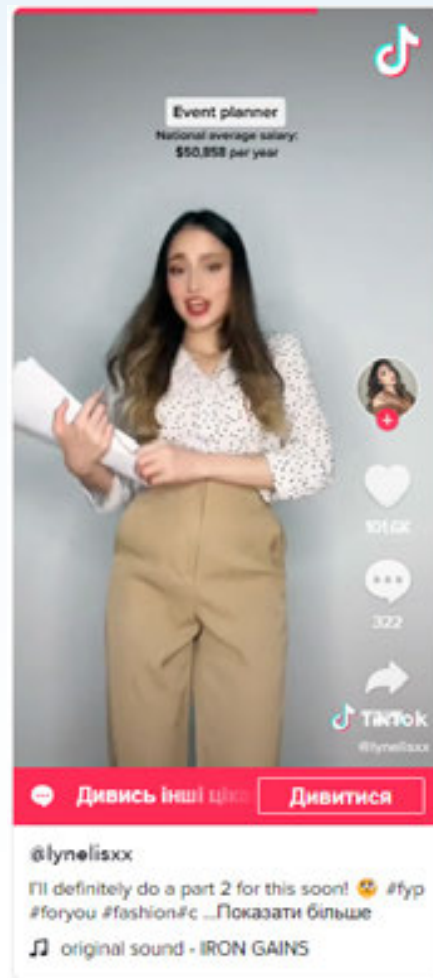
<https://www.tiktok.com/@lynelisxx/video/7171423322461293851>

Відео Лінеліси не спонукають до глибоких роздумів, проте стануть у пригоді тим, хто шукає себе. А ще дівчина просто майстриня феєричних переходів у відео!

**Радимо переглянути:**

5 професій, де ти сам собі начальник

<https://www.tiktok.com/@lynelisxx/video/7146553375293738267>



**@greglangstaff**

<https://www.tiktok.com/@greglangstaff>

Чи було б вам цікаво дізнатися про секрети вдалого працевлаштування від колишнього рекрутера? Якщо так, вам варто підписатися на Грега. Для фоловерів він розповідає, як правильно змінювати роботу, які навички варто розвивати та як скласти успішне резюме.

До речі, у Грега навіть є окрема рубрика, де він робить зі звичайного резюме саме те, яке буде приречене на слова «Ви нам підходите».

**Радимо переглянути:**

Чому вказувати досвід в резюме не обов'язково

<https://www.tiktok.com/@greglangstaff/video/7185197734725438726>



## @careervidz

<https://www.tiktok.com/@careervidz>

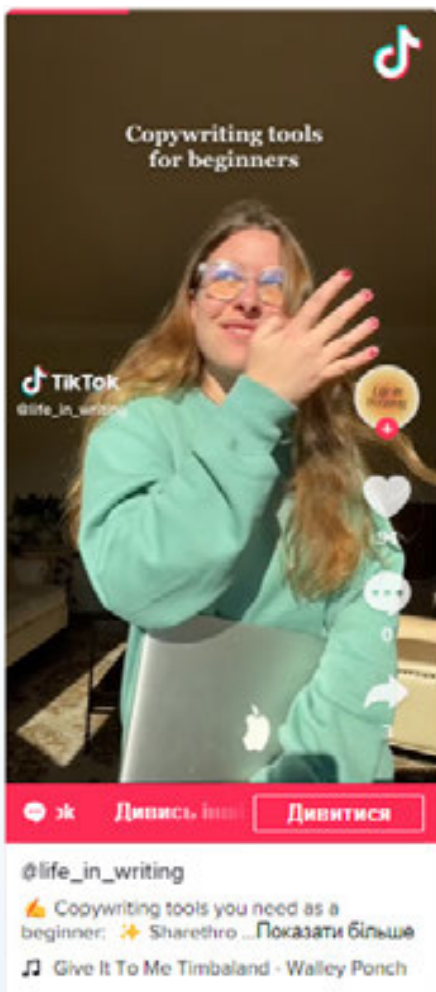
Рекрутер Річард МакМанн здебільшого зосередився у своєму блозі на вузькій, але дуже затребуваній тематиці — секретах проходження співбесід. У форматі реаліті він показує, як потрібно вести бесіду з HR-спеціалістом, щоб точно отримати джоб-оффер.

З відео Річарда ви також дізнаєтеся, як говорити про підвищення зарплатні, розпізнати недружну команду та інші моменти, які можуть вберегти вас від не найкращого робочого досвіду.

### Радимо переглянути:

5 ознак токсичної робочої атмосфери

<https://www.tiktok.com/@careervidz/video/7192094599240830214>



## @life\_in\_writing

[https://www.tiktok.com/@life\\_in\\_writing](https://www.tiktok.com/@life_in_writing)

Власниця сторінки копірайтерка Мія показує свою роботу зсередини. Тіктокерка ділиться інструментами професії, розповідає, як копірайтеру-фрилансеру скласти портфоліо та використовувати в роботі ChatGPT. Також вона демонструє, як виконує різні замовлення, та озвучує вартість роботи. Загалом якщо ви задумуєтеся над тим, щоб розвиватися у копірайтингу, радимо підписатися на блог, щоб досліджувати потенційну професію в ненав'язливому форматі.

### Радимо переглянути:

Інструменти копірайтингу для початківців

[https://www.tiktok.com/@life\\_in\\_writing/video/7189039995536084267](https://www.tiktok.com/@life_in_writing/video/7189039995536084267)



## Навчання та саморозвиток

### @keepgoingblog

<https://www.tiktok.com/@keepgoingblog>

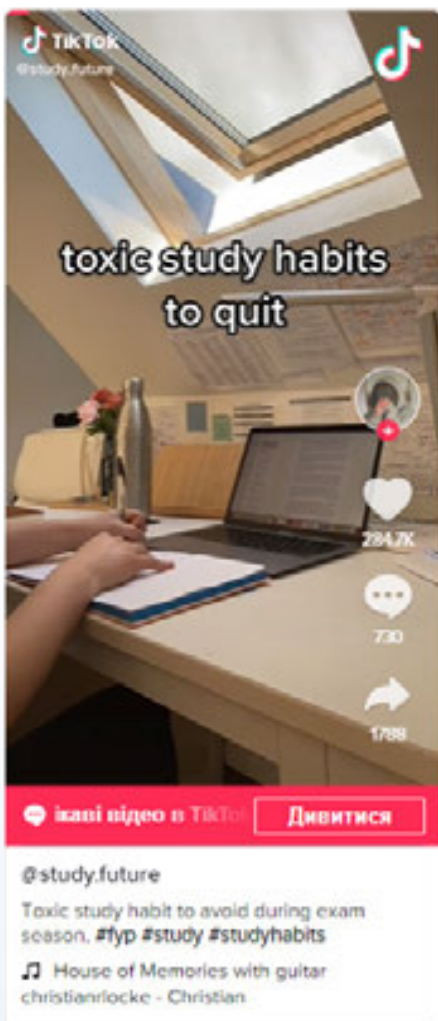
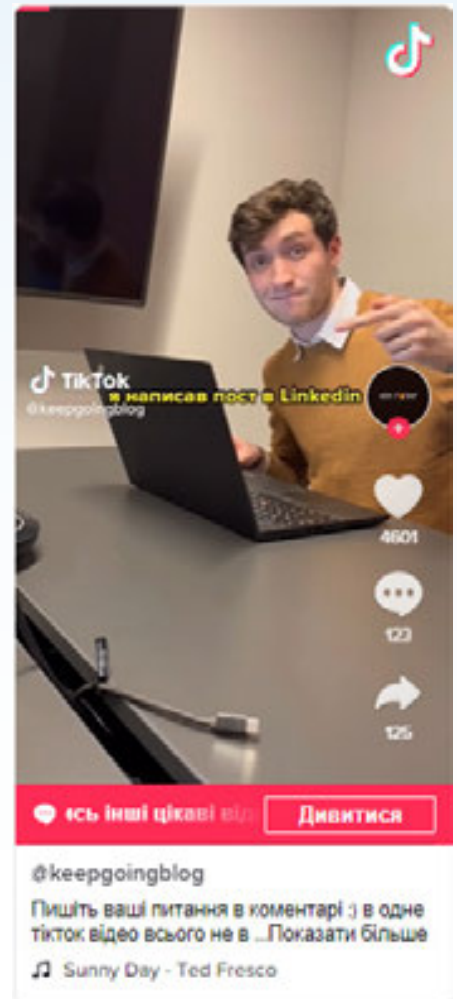
Сторінку веде харизматичний українець Артур. У блозі він на власному прикладі показує, як можна зробити своє життя кращим і цікавішим, а робочі будні — продуктивнішими. Зокрема хлопець проводить різні експерименти, а потім ділиться враженнями. Наприклад, що зміниться, якщо ви будете приймати контрастний душ, робити зарядку або читати 365 днів поспіль? Артур уже дав відповіді на ці запитання у своїх відео.

Подача у відео легка й приземлена, що робить вас нібито учасниками сюжету. До речі, Артур працює проєкт-менеджером в ІТ-компанії та час від часу показує свою роботу, а це хороша можливість дізнатися більше про цю сферу.

#### Радимо переглянути:

Як стати РМ в ІТ-компанії

<https://www.tiktok.com/@keepgoingblog/video/7175165439058758917>



### @study.future

<https://www.tiktok.com/@study.future>

Багато людей вже усвідомили, що майбутнє — за самоосвітою. Але часом сили та бажання можуть нас покидати. У такому випадку просто перегляньте, як натхненно навчається дівчина Аді зі США.

Показуючи свою просту рутину, яка наповнена конспектами та книгами, дівчина мотивує до саморозвитку. Важливо, що вона не спонукає до беззупинного навчання. Аді часто наголошує на турботі про ментальне здоров'я, щоб уникнути вигорання. Тож якщо в процесі освоєння чогось нового ви втрачаєте запал, Аді має чим роздмухати вашу іскру знову.

#### Радимо переглянути:

Звички в навчанні, які вам шкодять

<https://www.tiktok.com/@study.future/video/7102831729651518725>

## @oksana\_pashko

[https://www.tiktok.com/@oksana\\_pashko](https://www.tiktok.com/@oksana_pashko)

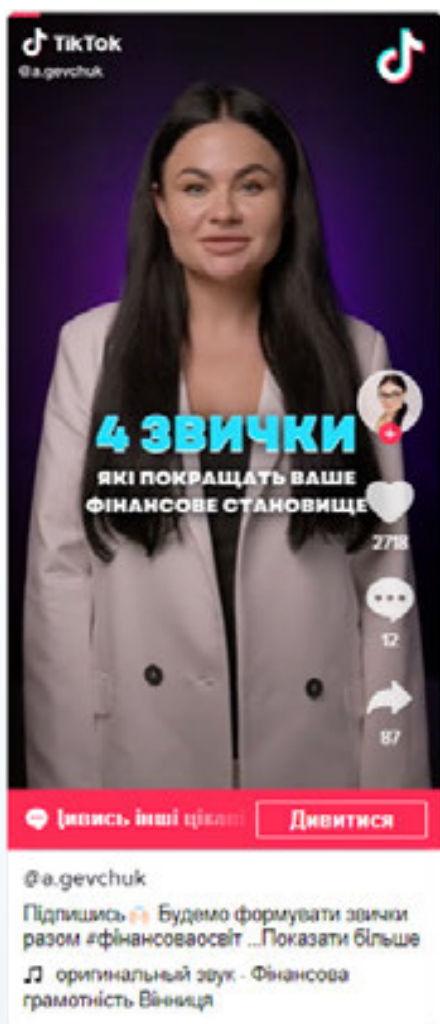
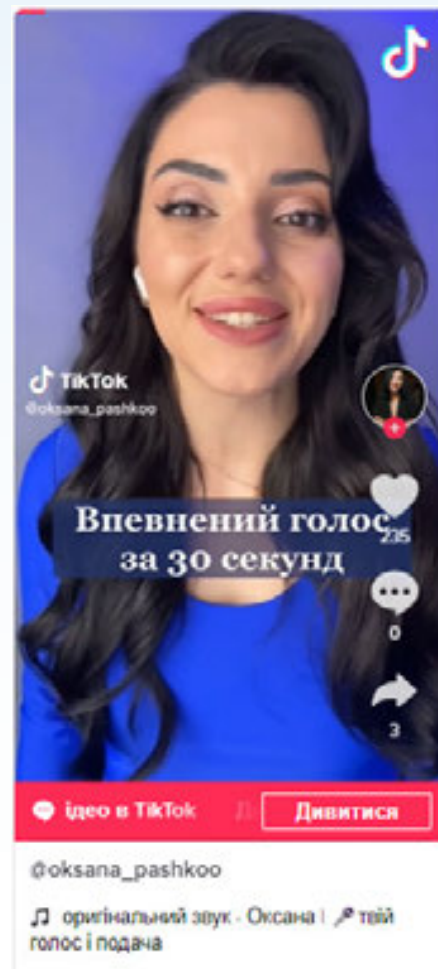
Аби справляти бажане враження на людей та вміти доносити до аудиторії свої думки, потрібно розвивати ораторські навички. Саме цього ви можете вчитися на сторінці тренерки з постановки голосу Оксани Пашко.

Вона дає нескладні вправи, які допоможуть покращити дикцію та звучання голосу і забиратимуть у вас всього декілька хвилин на день. Особливо знадобиться тим, хто працює чи планує працювати на камеру.

### Радимо переглянути:

Як зробити впевнений голос за 30 секунд

[https://www.tiktok.com/@oksana\\_pashkoo/video/7167042358226291973](https://www.tiktok.com/@oksana_pashkoo/video/7167042358226291973)



## @a.gevchuk

<https://www.tiktok.com/@a.gevchuk>

Одна із найважливіших навичок у житті дорослого — це вміння розпоряджатися власними грошима. Анна Гевчук, експерт у сфері фінансової грамотності, розповідає, як правильно заощаджувати, як розподіляти кошти та як навчати фінграмотності дітей.

### Радимо переглянути:

4 звички, які формують фінансову грамотність

<https://www.tiktok.com/@a.gevchuk/video/7161047766460828934>





## @figmaofficial

<https://www.tiktok.com/@figmaofficial>

Можливо, ви вже знайомі з програмою для створення вебдизайну Figma. Якщо ні, тоді радимо спробувати, бо це справді корисний інструмент для представників різних професій.

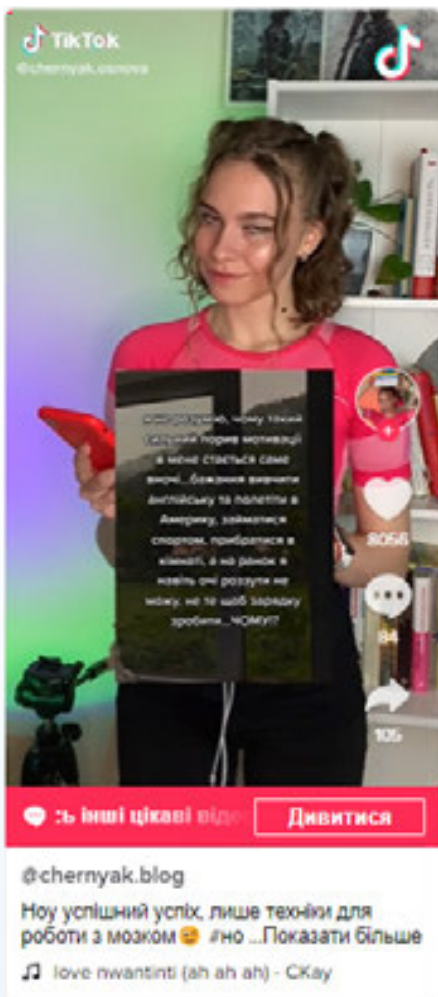
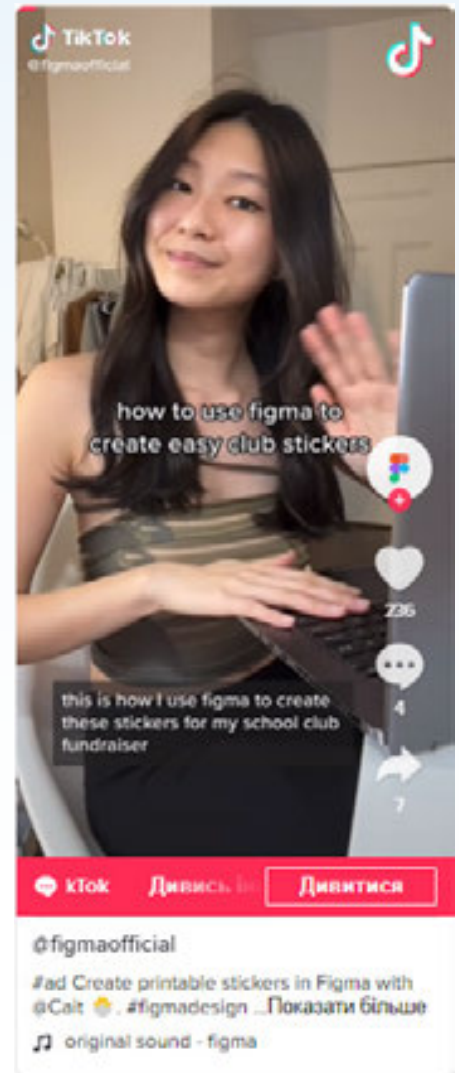
На цій сторінці самі розробники Figma показують, як використовують застосунок у реальному житті, а ще діляться порадами зі створення дизайнів. Якщо ви, наприклад, розробляєте дизайн меню для ресторану, експерти покажуть, як саме зробити його вдалим у Figma.

Підписка стане корисною для отримання додаткового натхнення та відкриття нових фішок у програмі.

### Радимо переглянути:

Як створити власні наліпки у Figma

<https://www.tiktok.com/@figmaofficial/video/7075007669224017198>



## @chernyak.blog

<https://www.tiktok.com/@chernyak.blog>

Іра перекладає з наукової на зрозумілу нам мову багато цікавих особливостей роботи людського мозку. Наприклад, як досягати цілей через роботу з мозком; як планувати рік і справді виконувати плани тощо.

Блогерка доводить, що будь-які наукові знання можна впроваджувати в повсякдення, тому варто цим скористатися як для загального та професійного розвитку, так і для покращення власного життя.

### Радимо переглянути:

Як не відмовлятися від поставлених цілей через лень

<https://www.tiktok.com/@chernyak.blog/video/7103797080451288326>



## Вивчення англійської мови

@eng.katia

<https://www.tiktok.com/@eng.katia>

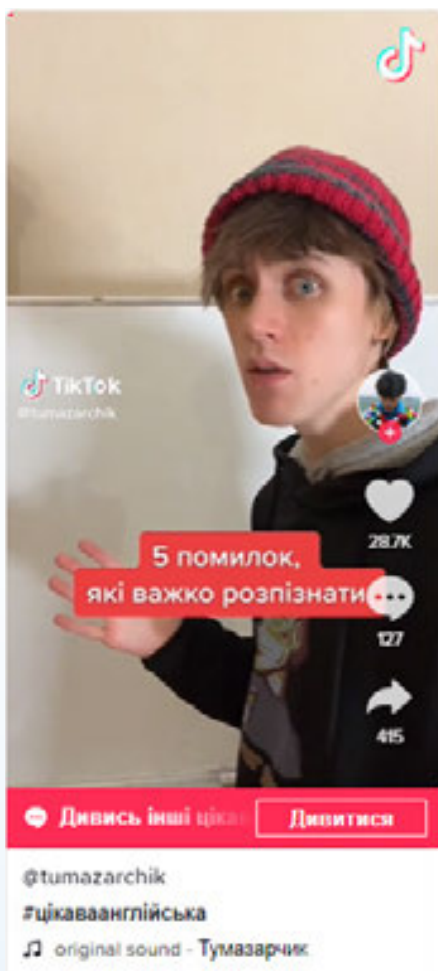
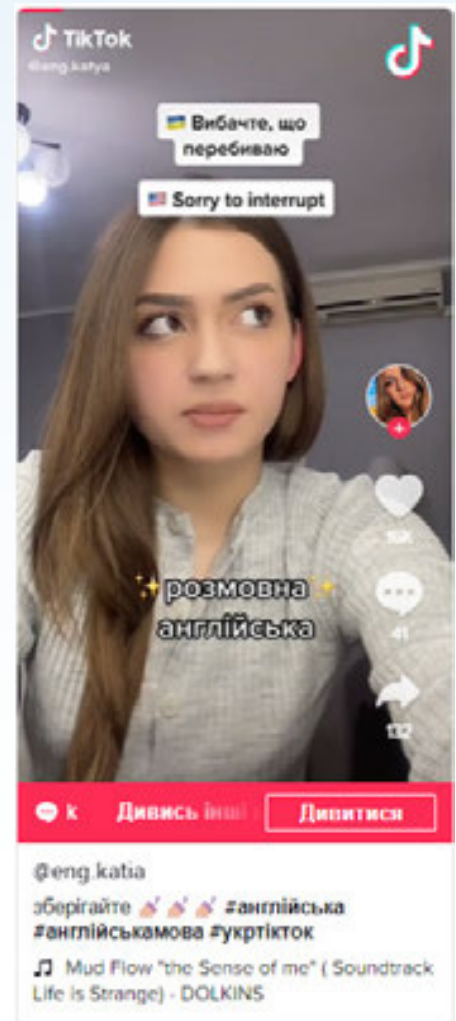
Студентка факультету англійської філології Катя знайомить своїх підписників з поширеними англійськими фразами та ідіомами. Адже саме вони роблять ваше мовлення більш природним.

Уявіть, що ви вечеряєте в закладі у Вашингтоні, і вам пропонують замовити BLT та plain coffee. Ви знаєте, що це? Ні? От про це Катя й розповідає. У розважальному форматі ви зможете поповнити свій словниковий запас неформальною та суто місцевою лексикою англійців або американців.

**Радимо переглянути:**

Розмовні фрази для роботи

<https://www.tiktok.com/@eng.katia/video/7098772416431656197>



@tumazarchik

<https://www.tiktok.com/@tumazarchik>

Тітокер і викладач англійської Назар Туманік розкаже вам про сленгові слова та розбере популярні пісні, які завойовують TikTok. Якщо ви підспівуєте англійськомовним артистам, тоді чому б не дізнатися, про що їхні треки? Тумазарчик, як себе називає блогер, цим поділиться.

Окремо блогер звертає увагу на правильну вимову з тим самим британським акцентом, тож співати улюблені хіти будете не лише з розумінням змісту, а і як native speaker.

**Радимо переглянути:**

5 помилок в англійській, які непросто розпізнати

<https://www.tiktok.com/@tumazarchik/video/7190385278148775170>

## @tetianaokyar

<https://www.tiktok.com/@tetianaokyar>

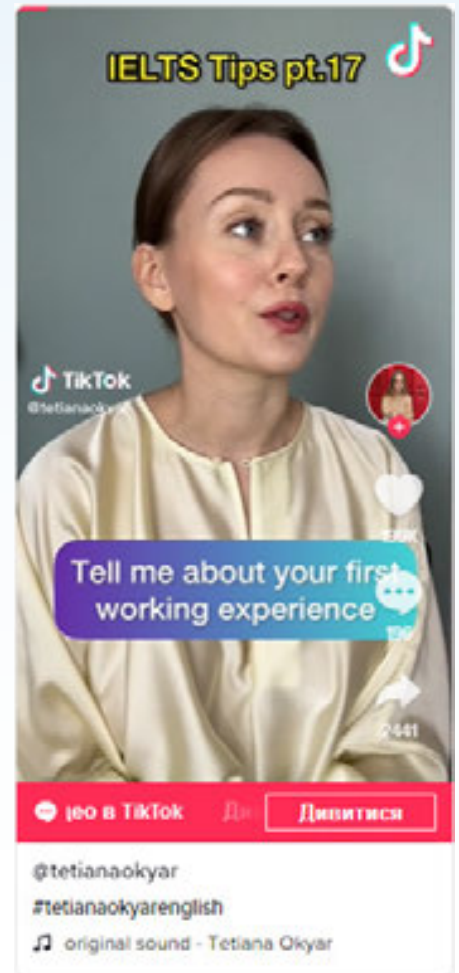
У своєму TikTok викладачка англійської Тетяна ділиться підказками для успішної здачі IELTS. Саме цей тест часто вимагають для навчання або роботи за кордоном.

У своїх відео Тетяна дає реальні завдання з екзамену та ділиться лайфхаками, як правильно їх виконувати. Найбільше часу вона присвячує говорінню, яке страшить студентів. І на власному прикладі показує, як майстерно відповідати на будь-яке запитання на тестуванні.

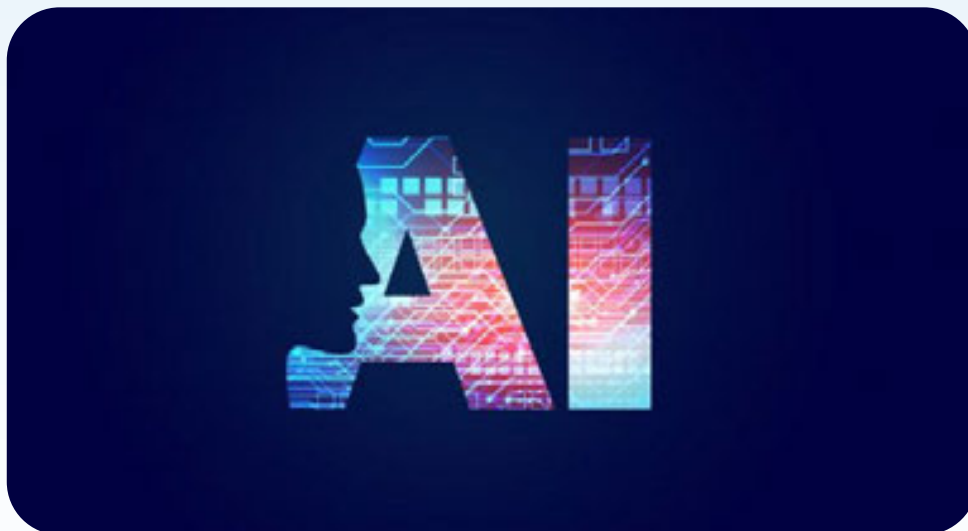
### Радимо переглянути:

Як розповісти про першу роботу на IELTS

<https://www.tiktok.com/@tetianaokyar/video/7184411681202785541>







По матеріалам Телеграм-каналу PROкачка HR

**М**айбутнє штучного інтелекту тут, тому ділюся з вами підбіркою, яка стане Вам у нагоді

#### Для працевлаштування та створення резюме:

- **kickresume**  
<https://www.kickresume.com/en/ai-cover-letter-writer>  
— напише резюме та супровідне
- **coverletterai**  
<https://coverletterai.app>  
— складе супровідне на основі резюме
- **interviewgpt**  
<https://interviewgpt.ai>  
— імітує співбесіду та допомагає готуватися
- **resumeworded**  
<https://resumeworded.com>  
— прокачає резюме та профіль на LinkedIn
- **interview-warmup**  
<https://grow.google/certificates/interview-warmup>  
— розігріє перед співбесідою

#### Для навчання:

- **consensus**  
<https://consensus.app>  
— величезна наукова база знань на основі ІІ
- **youtube-summary**  
<https://lnkd.in/edfugXCv>  
— перетворить будь-яке навчальне відео чи лекцію на текст
- **editgpt**  
<https://chrome.google.com/webstore/detail/editgpt/mognjodfeldknhobgbnkoomipkmlnnhk>  
— виправлення помилок у тексті англійською

- **inco cv**  
<https://inco.works/cv-landing>  
— ідеальне резюме за 3 кроки
- **copy.ai**  
<https://copy.ai>  
— допоможе створити резюме на нейромережах
- **HyreSnap**  
<https://hyresnap.com/resume-builder>  
— зробить ваше резюме максимально сумісним із описами вакансій
- **resumestar.io**  
<https://resumestar.io>  
— онлайн-редактор створює сучасні односторінкові резюме
- **skillroads**  
<https://skillroads.com/free-online-resume-builder>  
— знає, які навички необхідно додати та який досвід виділити
- **hiration**  
<https://www.hiration.com/job-search/free-resume-review>  
— оцінить поточне резюме та супровідний лист та запропонує зміни
- **chatba**  
<https://www.chatba.com>  
— допоможе зробити презентацію
- **explainlikeimfive**  
<https://explainlikeimfive.io>  
— пояснить незрозумілі речі простою мовою





## Енергія ТВОГО УСПІХУ

Випуск №  
**2**  
**(94)**  
(від 4.04.2023)

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Свої побажання та пропозиції  
надсилайте на e-mail:

[i.vorotnikova@nrg-ua.com](mailto: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://www.instagram.com/new_recruiting_group/)



[https://t.me/new\\_recruiting\\_group](https://t.me/new_recruiting_group)