



Енергія
твого успіху

Дайджест

NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора. Про що пропонує поговорити Інна Воротникова	2 стр.	«Це потреба ринку»: експерти – про робочі місця для ветеранів і людей з інвалідністю	8 стр.
Мінекономіки планує запустити сервіс «єБронювання» через «Дію» до кінця 2023-го	3 стр.	Вінниця – одна з найбільших ІТ-спільнот в Україні. Огляд (компанії, вакансії, зарплати)	11 стр.
Український бізнес планує розширюватись і підіймати зарплати – дослідження	6 стр.	How to Find Remote, Work-From-Home Jobs: A Complete Guide	15 стр.



Дорогі друзі,

З вами я, Інна Воротникова, та мій дайджест новин. Мала ностальгічний настрій та вирішила переглянути наші довоєнні дайджести. Вони були про плани та підсумки, новорічний настрій. Зараз живемо в очікуванні блекауту, віри в Перемогу й що ще трохи та має стати легше.

Тож працюємо. В цьому дайджесті пропоную поговорити:

- Мінекономіки планує запуснути сервіс «ЄБронювання» через «Дію» до кінця 2023-го. ІТ-індустрія чекає його з початку великої війни. Чому це, вочевидь, не вирішить усіх проблем
- Більшість бізнесів у 2024 році планують розширювати штат працівників і обіцяють підвищення зарплат
- «Це потреба ринку»: експерти – про робочі місця для ветеранів і людей з інвалідністю
- Вінниця – одна з найбільших ІТ-спільнот в Україні. Огляд (компанії, вакансії, зарплати)
- How to Find a Remote Job: 5 Steps. To help you get a remote job, we've outlined some tips on how to identify remote jobs and how to find legitimate remote jobs online, as well as some best practices for applying for remote jobs.

Сподіваємось на краще й залишаємось на зв'язку!

З повагою –

Інна Воротникова



Мінекономіки планує запустити сервіс «ЄБронювання» через «Дію» до кінця 2023-го.



ІТ-ІНДУСТРІЯ ЧЕКАЄ ЙОГО З ПОЧАТКУ ВЕЛИКОЇ ВІЙНИ. ЧОМУ ЦЕ, ВОЧЕВИДИТЬ, НЕ ВИРІШИТЬ УСІХ ПРОБЛЕМ

За матеріалами Forbes

Анастасія Несенюк, Люба Балашова
Forbes

За місяць українські ІТ-компанії змогли забронювати лише 200 людей. Загалом відтермінування від мобілізації отримало менше 1% індустрії. Що відбувається з бронюванням і чому сподіватися на радикальне покращення не варто

Бронювання ключових співробітників від мобілізації – болюча тема для українського ІТ-бізнесу вже понад 600 днів великої війни. З початку року процедуру кілька разів вдосконалювали, проте всі проблеми вирішити не вдалося.

На 11 жовтня 2023-го в Україні заброньовано 3500 спеціалістів зі 157 технокомпаній, свідчить надана Forbes статистика Мінцифри. Це менше 1% від усієї індустрії, яку профільна асоціація IT Ukraine оптимістично оцінює

у майже 363 000 фахівців. Приріст із вересня – дві сотні заброньованих айтивців. До кінця року Уряд планує запустити електронну систему бронювання. Попередній проект вже показали зацікавленому бізнесу. Який вигляд матиме «ЄБронювання» й чи є в нього шанси змінити правила гри?

Як має працювати «ЄБронювання» за версією Мінекономіки

Довгоочікуваний механізм електронного бронювання Мінекономіки та Мінцифри анонсували ще наприкінці липня. На той момент у країні налічувалося 4000 критично важливих підприємств і заброньовано понад 500 000 військовозобов'язаних, зазначав заступник міністра економіки Ігор Фоменко.

«Міністерство економіки налаштоване на запуск «ЄБронювання» до кінця 2023 року», – повідомили Forbes у прес-



службі міністерства. Процес нешвидко, але рухається. За технічну частину відповідає Мінцифри. «Це дозволить значно пришвидшити процес погодження списків осіб, яких необхідно забронювати, та видачі фінального рішення», – запевняє правовий експерт проектного офісу «Дія. Сіті» Дмитро Зінченко.

Та спершу має бути завершена регуляторна частина, за яку відповідає Мінекономіки. Ключовий момент – погодження постанови Кабміну, що регулюватиме «єБронювання», з органами центральної влади, Пенсійним фондом, податковою, зацікавленим бізнесом тощо.

Попередній проєкт постанови вже існує, запевняють комунікаціоністи Мінекономіки. Який вигляд згідно з ним може мати «єБронювання»?

- Запускати окремий застосунок чи платформу для «єБронювання» не планують. «Доступ до послуги «єБронювання» здійснюватиметься через застосунок «Дія», – стверджують у пресслужбі Мінекономіки.
- Через «єБронювання» керівники підприємства матимуть змогу дізнатися, скільки військовозобов'язаних працівників вони зможуть забронювати. Це стане можливо завдяки обміну даними між реєстрами органів державної влади, Міністерства оборони та Генштабу ЗСУ.
- Якщо ввести у сервіс облікові дані конкретного працівника, можна буде перевірити, чи підпадає він під бронювання, чи має дефіцитну військову спеціальність, чи потрібно йому оновити дані в ТЦК тощо.
- Якщо людина підпадає під усі критерії бронювання, отримує відстрочку від призову на військову службу на пів року.

- Якщо дані потрібно уточнити, механізм передбачає можливість бронювання на один місяць. За цей час людина має звернутися у ТЦК та актуалізувати дані. Після цього компанія зможе повноцінно забронювати такого працівника.

- Після запуску «єБронювання» заброньовані отримуватимуть не паперовий витяг із наказу Мінекономіки, а витяг із реєстру заброньованих військовозобов'язаних. Він міститиме QR-код, що зчитуватиметься при перетинанні кордону тощо.

Це не остаточна версія механізму, наголошують у Мінекономіки, додаючи, що всі інші чинні правила бронювання диджиталізація процедури не змінить. Що про це думає IT-бізнес?

Які проблеми не вирішить «єБронювання»

Недосконала процедура бронювання – один із факторів, що гальмує відновлення IT-індустрії, вважає в.о. виконавчої директорки Асоціації IT Ukraine Марія Шевчук. За підсумками воєнного 2022 року техносектор був третім за розмірами постачальником валюти у країну з \$7,3 млрд експортного виторгу. За вісім місяців 2023-го IT-експорт просів на 8,2%, або ж на \$403 млн, свідчать дані НБУ.

«Наші чотири регіональні директори – українці. Почалася війна, і це спричинило проблеми», – розповіла у жовтні CEO сервісу доставки Glovo в Україні Марина Павлюк. Glovo вдалося отримати статус критично важливого підприємства та забронювати 12 співробітників, здебільшого топменеджерів, яким потрібно їздити до головного офісу у Барселону.





«Бронювання» може прибрати бюрократичні етапи, спростити та трохи прискорити процес, але навряд чи змінить його концептуально, додає Шевчук. Головний недолік – процедура актуалізації військово-облікових документів, каже CEO GigaCloud Ukraine Володимир Белов. Є ризик, що співробітник, який пішов уточнювати дані в ТЦК, опиниться у лавах ЗСУ, раніше ніж отримає витяг про бронювання, додає він.

Проблема не нова. «Не всі хочуть йти до центрів комплектації та уточнювати свої документи», – розповідав в інтерв'ю Forbes віцепрезидент зі стратегічних ініціатив GlobalLogic Андрій Яворський у серпні 2023 року. На квітень 2023-го у GlobalLogic було 15 заброньованих фахівців.

Інша складність – забронювати можна тільки співробітників, оформлених у штат, зазначає CFO Ciklum Андрій Оксенок. «ІТ-компанії часто співпрацюють із гіг-контракторами та ФОП-контракторами, тож кількість штатних співробітників зазвичай невисока», – додає він.

Ситуація з бронюванням у Ciklum відповідає «середній по лікарні». В українських офісах працює близько 2650 фахівців, 56 з них – мобілізовані на фронт. З листопада 2022 року аутсорсер забронював 164 співробітники, за квітень-жовтень 2023-го – десятьох.

Не кращі показники бронювання у Luxsoft – п'ятого за розміром ІТ-роботодавця за версією з 3700 спеціалістів в Україні. Загалом компанії вдалося забронювати до 20 фахівців, каже керівниця та HR-директорка Luxoft в Україні Олена Самборська. У планах – забронювати ще стільки ж до кінця 2023 року.

Однак не всі гравці на ринку охоче обговорюють бронювання. Ajax, MacPaw та Softserve відмовилися надавати коментар, посилаючись на сенситивність теми й «політику компанії».

Дехто налаштований радикально. «Ми не вдавалися до бронювання спеціалістів. Не вважаємо процедуру ефективною», – пояснює головний юридичний консультант Intellias Олег Зеліско. На жовтень 2023-го 55 співробітників компанії служать у лавах ЗСУ, 13 – вже повернулися з фронту.

Щоб процедура бронювання запрацювала, Зеліско пропонує розширити термінологію у постанові Кабміну. Зокрема, додати у перелік військовозобов'язаних, які мають право на відстрочку, підрядників. Це дозволить бронювати оформлених як ФОП-спеціалістів в компаніях-нерезидентах «Дія.City».

Дисклеймер: текст оновлено після публікації, уточнено коментар представника компанії Intellias щодо пропозицій з вдосконалення процедури бронювання штатних працівників і ФОП-контракторів.





УКРАЇНСЬКИЙ БІЗНЕС ПЛАНУЄ РОЗШИРЮВАТИСЬ І ПІДІЙМАТИ ЗАРПЛАТИ – ДОСЛІДЖЕННЯ

За матеріалами mc.today

Олена Вечеровська
Редакторка новин MC.today

Більшість бізнесів у 2024 році планують розширювати штат працівників і обіцяють підвищення зарплат. Про це йдеться в дослідженні «Ринок праці під час війни» від Європейської Бізнес Асоціації.

«Так, 65% бізнесів планують відкривати вакансії у 2024 році. До речі, понад 80% бізнесів не планують скорочувати чисельність персоналу (можливим є скорочення у 5%)», – йдеться у дослідженні.

Крім того, 93% представників бізнесу, які брали участь у дослідженні, заявили, що у їхніх компаніях у 2024 році заплановане підвищення рівня заробітної плати.

Водночас 29% HR-спеціалістів повідомили, що в їхніх компаніях планується збільшення рівня зарплати на 10-15%, ще 12% розповіли про плани підвищення оплати праці співробітникам на 5-10%. У 10% компаній планується збільшення зарплат на 15-20% і лише 2% респондентів написали, що піднімуть зарплати більш як на 20%.

Для порівняння, цього року 47% компаній підвищили зарплати на 10-15%, ще 26% – на 15-20%, у 8% воно було більше як на 20% і стільки ж компаній підвищили оплату праці на 10% і менше.

Водночас майже половина респондентів (49%) повідомила, що їхня компанія не планує повертати працівників до офісу найближчим часом. А 34% опитаних зазначили, що навпаки, найближчим часом планують замінити дистанційну роботу на офісну. У 17% компаній у планах повернення в офіси лише деяких категорій співробітників.



В Дослідженні також вказано, що більшість компаній відчують брак кадрів на ринку праці. Серед проблем український бізнес називає дефіцит талантів, мобілізацію через війну з росією, бажання людей працювати віддалено, відтік кадрів за кордон, вигорання та втому працівників, а також низький рівень зарплат.

ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ



Дистанційна робота

61%

респондентів мають
можливість працювати
дистанційно

33%

бізнесів мають
не більше 5%
працівників за
кордоном

У 2023 РОЦІ

76% бізнесів підвищують
рівень заробітної плати

51% наймають нових
працівників

21% заморозили бюджети, на
розвиток, навчання та
утримання персоналу

8% скорочують персонал

1,5% зменшують рівень
заробітної плати



У 2024 РОЦІ

65% бізнесів планують
відкривати вакансії

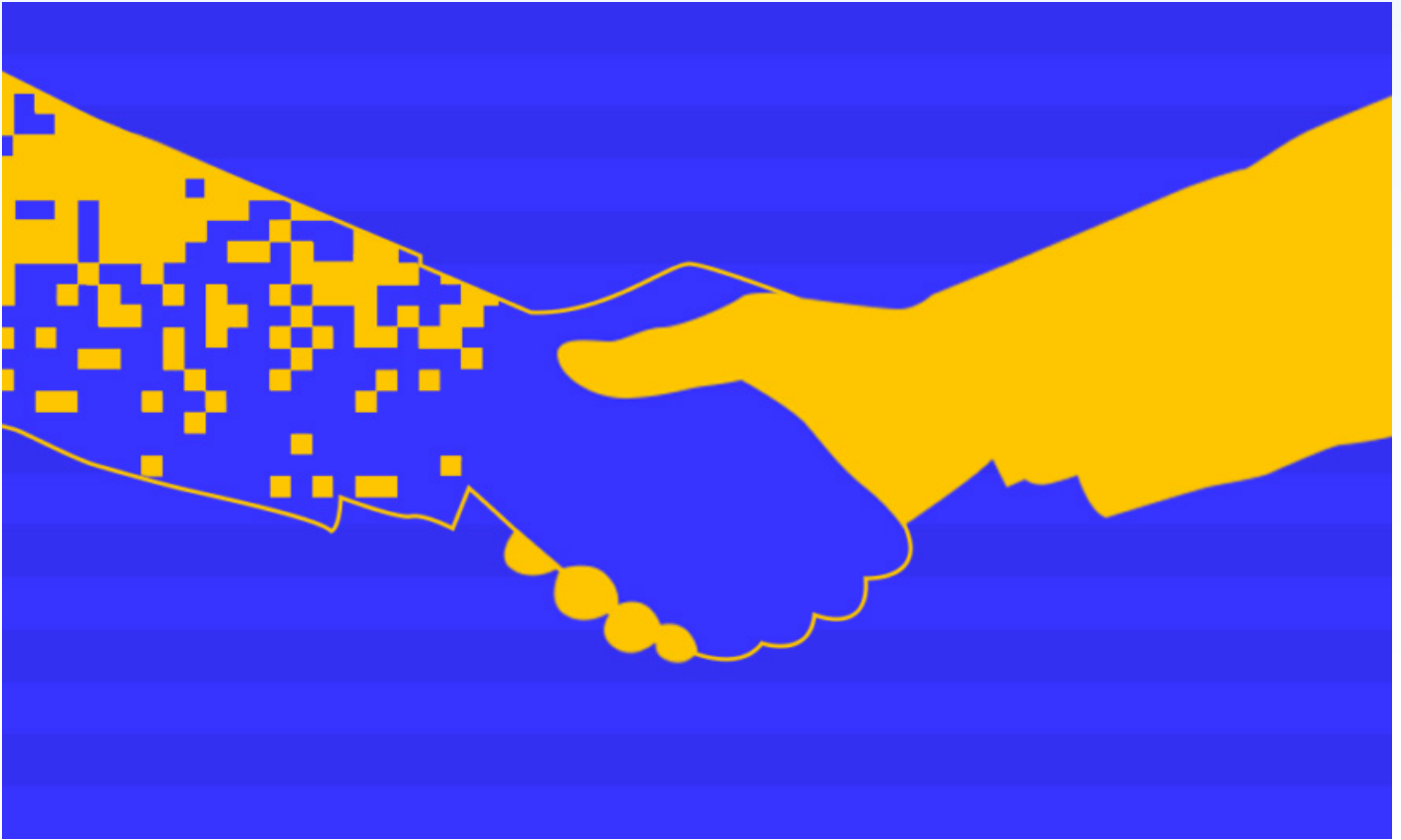
80%+ бізнесів не планують
скорочувати чисельність
персоналу

93% компаній планують
підвищення рівня
заробітної плати

Європейська Бізнес Асоціація, жовтень 2023



«ЦЕ ПОТРЕБА РИНКУ»:



ЕКСПЕРТИ – ПРО РОБОЧІ МІСЦЯ ДЛЯ ВЕТЕРАНІВ І ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ

За матеріалами happymonday.ua

Олена Тархова
Контент-менеджерка CleverStaff

Кількість ветеранів і людей з інвалідністю внаслідок війни невпинно зростає. Хтось ще лікується чи проходить реабілітацію, а хтось уже поступово повертається до цивільного життя. І один із містків у нормальність для них — повернення на стару роботу чи нове працевлаштування. Контент-менеджерка CleverStaff поцікавилася в експертів з рекрутингу, чи готові компанії до працевлаштування ветеранів та до чого бізнесу й суспільству потрібно було готуватися ще на вчора.

За прогнозом Міністерства у справах ветеранів, в Україні після війни буде від 4 до 5 мільйонів осіб, на яких поширюватиметься ветеранська політика. Зокрема (але не тільки) це безпосередні учасники бойових дій та люди з інвалідністю внаслідок війни. А за даними The Wall Street Journal, за час повномасштабного вторгнення від 20 до 50 тисяч

українців втратили одну чи більше кінцівок. При цьому фактична кількість може бути ще вищою.

Одним із ключових моментів адаптації ветеранів і людей з інвалідністю є їхнє гідне повернення у соціум, зокрема працевлаштування. Така велика кількість людей, що пройшли війну, повернулися з різним бекграундом і повертатимуться ще, уже впливає на ринок праці. Але чи готовий він до цього?

Чи готові компанії наймати ветеранів або осіб з інвалідністю?

Згідно з дослідженням Державної служби зайнятості, чисельність уразливих груп населення (зокрема ветеранів та осіб з інвалідністю) на ринку праці буде зростати. Водночас більшість роботодавців поки не сприймає масштабів проблеми інвалідизації, готові підлаштовувати таких працівників під свої умови, але не створювати умови для них і загалом потребують допомоги для працевлаштування осіб уразливих груп.



Щоб з'ясувати, чи готовий бізнес працевлаштовувати ветеранів та яку підтримку планує їм надавати, платформа roboota.ua також провела опитування серед 346 роботодавців і з'ясувала наступне:

- 88,1% відповіли, що готові взяти на роботу ветерана;
- 10,7% не змогли відповісти;
- 1% роботодавців не готові брати на роботу ветерана.

У 47,6% опитаних уже працевлаштовані ветерани чи учасники бойових дій. Більш ніж половина респондентів (52,4%) планують комплексно підтримувати співробітників-ветеранів інвестиціями в їхнє навчання, перекваліфікацію, психологічну підтримку тощо.

Але, на думку, **Оксани Шахової**, засновниці й співвласниці **Lviv HR Solutions** і співзасновниці **ГО «Львівський оборонний кластер»**, задекларувати готовність взяти на роботу ветерана чи людину з інвалідністю та дійсно зробити це — не одне й те саме. І це не завжди вина роботодавців, це також проблема суспільства загалом, яке ще до війни так і не навчилось адекватно сприймати інклюзивність і мудро інтегрувати її в усі сфери.



Оксана Шахова

«Зараз це доведеться дуже швидко надолужувати, адже ветеранів, людей з пораненнями й інвалідністю стрімко більшатиме. До цивільного життя вони повертаються вже в новому статусі. Але сучасна інклюзія — це не лише про пандуси й бордюри (хоча й з цим у нас біда), це про гідне ставлення до героїв, які повернулися з війни.

Роки аморфності й небажання працювати над цим призвели до того, що сьогодні ми поспіхом маємо створювати нову модель працевлаштування для своїх героїв, налагоджувати з нуля адекватні механізми для взаємодії та мотивації. Йдеться про соціальну підтримку, реабілітацію і психологічний супровід, створення умов для навчан-

ня і перекваліфікації, облаштування адаптованих і комфортних робочих місць. А ще — про вміння залучати таких фахівців до всіх сфер суспільного життя, надавати їм рівні можливості, дбати про рівновагу всередині компанії. Це вже площина інклюзивного менеджменту, якому багатьом компаніям треба ще довго й сумлінно вчитися.

За спостереженнями **Стаса Шихова**, CEO рекрутингової агенції **ITExpert**, наймання ветеранів зараз — все ще не такі масові кейси, які у відсотковому співвідношенні трапляються поки рідко.



Стас Шихов

«У компанії здебільшого ще немає готових алгоритмів чи підходів, зазвичай всі нюанси вирішуються точково. Однак після закінчення війни це питання стане дуже актуальним, тож усім бізнесам краще підготуватися до цього заздалегідь.

Щодо IT-компаній: у них немає негативного ставлення щодо працевлаштування ветеранів або людей з інвалідністю. Як і надто позитивного теж, адже менеджери розуміють, що онбординг і робота з такими фахівцями можуть вимагати додаткової уваги.

Ще до повномасштабного вторгнення бізнеси зі скрипом наймали осіб з інвалідністю, коли це стосувалося, наприклад, порушень роботи мовного апарату. Бо іноді, за умов великого навантаження в команді, потрібно швидко й багато комунікувати (зокрема голосом), і це могло ускладнювати робочий процес та знижувати ефективність. Втім, якщо йшлося про автономних фахівців, наприклад самостійного сисадміна, проблем у найманні не було. Тому, ймовірно, компанії й надалі будуть брати до уваги, чи вплине інвалідність фахівців на роботу команди та чи зможуть менеджери допомагати їм долати можливі труднощі.

З іншого боку, фахівцям вразливих груп — ветеранам, людям з інвалідністю

— потрібно буде конкурувати з іншими спеціалістами. Особливо складно буде початківцям, адже ринок охочих «увійти в IT» вже перенасичений. За даними Djinni, на одну вакансію без вимог до досвіду претендує 41 фахівець. Тут позитивної дискримінації не варто чекати: зазвичай IT-компанії орієнтовані на ефективність та швидкість розробки, тож наймають найсильніших і найдосвідченіших фахівців без урахування їхнього статусу. Винятками є лише бізнеси, які мають наймати осіб з інвалідністю за квотами: це держпідприємства, великі non-tech компанії, що працевлаштовують спеціалістів за КЗпП, тоді як більшість айтивців оформлені як ФОП».

Як бізнесу створити гідні умови для повернення ветеранів?

Микола Клєстов, СТО рекрутингової агенції **ITExpert**, вважає, що інклюзивність — не тимчасовий тренд, а реальна потреба для нашого ринку.



Микола Клєстов

«Навіть якщо фахівець повернеться з війни фізично здоровим, потрібно потурбуватися про його ментальний стан та адаптацію до робочих процесів, враховувати можливість посттравматичного стресового розладу та стану людини загалом.

Для цього компанії як мінімум можуть покращити соцпакет: запропонувати програми чи компенсації для підтримки ментального здоров'я та well-being, консультації корпоративного психолога, внутрішнього ментора чи бадді тощо.

Команда має бути ознайомлена з тим, як правильно спілкуватися з особами, що були демобілізовані та/або пережили травматичний досвід під час бойових дій. Немає бути місця для стигматизації, навпаки — важлива відкритість, підтримка й допомога. Підхід до роботи, навчання та розвитку ве-



тера на як працівника має бути таким самим, як і для інших членів команди.

При цьому робочі процеси також потрібно переглянути. Культура прийняття рішень та пріоритети у ветеранів теж можуть суттєво відрізнятись. Тому, наприклад, розмірені скрам-мітинги можуть дратувати та викликати нерозуміння. Тож окремим викликом стане організація роботи. Я порадив би компаніям звернути увагу на додаткове навчання менеджерів, які найматимуть і працюватимуть з ветеранами, щоб робити це ефективно».

Деякі компанії та спеціалісти вже почали проходити таке навчання. Наприклад, **Аліна Белко, HR Lead компанії Vira Games.**



Аліна Белко

«Усім колегам, які хочуть розібратися, як наймати ветеранів і допомагати їм під час роботи, раджу курс для роботодавців про особливості працевлаштування ветеранів та ветеранок у межах проєкту «Робота для ветерана е!» від Harry Monday, Veteran Hub та Програми реінтеграції ветеранів від IREX. Вважаю, що це поки єдине в Україні повноцінне навчання для ейчарів та рекрутерів, яке порушує всі питання адаптації ветеранів та ветеранок на робочому місці.

На мою думку, ще багато компаній та спеціалістів не знайомі з цією темою, тому я планую поширювати отримані знання, поступово імплементувати їх у свою роботу, долучатися до працевлаштування ветеранів та допомагати їм через кар'єрне консультування.

Я доволі оптимістично налаштована: поступово кількість івентів, матеріалів, курсів та обговорень збільшується, тема популяризується, і це тішить. Звісно, нам ще потрібно багато зробити, щоб позбутися всіх упереджень та впровадити зміни в компаніях, особливо великих та міжнародних. І велику роль у таких змінах, на мою думку, будуть відігравати саме HR-фахівці».

Але винаходити велосипед не треба — варто придивитися до американської системи підтримки ветеранів, яка вважається однією

з найефективніших. Про це йдеться у матеріалі Вієстурса Лієгіса, керівного партнера AMROP Executive Search Ukraine.

За словами Вієстурса, уряд США вже давно створив модель, яка допомагає військовим із різним статусом повернутися до цивільного життя. З одного боку, це підтримка ветеранів: медичне забезпечення, привілеї, компенсація навчання, житла тощо. З іншого — суттєві податкові пільги підприємствам, що наймають ветеранів та людей з інвалідністю внаслідок війни.

Але мораль навіть не в цьому. Компанії, де працюють ветерани, відзначають, що вони є лідерами з найвищим рівнем чесності та відповідальності. Вієстурс Лієгіс наводить думку Джейсона Фрея, директора з управління Boeing Global Services і президента Boeing Veteran Engagement Team Business Resource Group, який наголошує, що ветерани стійкі, цілеспрямовані, далекоглядні, мають гнучке й підприємницьке мислення, добре працюють у команді та здатні приймати рішення, маючи лише часткову інформацію. З огляду на це, ветерани ЗСУ точно можуть дати якісний поштовх для розвитку бізнесу в будь-якій сфері — оборонній, транспортній, логістичній, медичній, IT тощо. Тож наймати їх — не просто обов'язок, а й вдала інвестиція для кожної компанії.

Робота для ветеранів дійсно є

У нас на сайті компанії можуть розмістити для них вакансії з позначкою «Вакансії для героїв», а ветерани відповідно — знайти їх за цим фільтром.

https://happy monday.ua/jobs-search?utm_source=media&utm_medium=organic&utm_campaign=vacancy&utm_content=jobs-search%C2%A0

Про проєкт «Робота для ветерана е!»

Проєкт від Harry Monday, Veteran Hub та Програми реінтеграції ветеранів від IREX має на меті розширення можливостей для навчання та перекваліфікації ветеранів і ветеранок та їх успішного працевлаштування під час переходу від військової служби до цивільного життя. У рамках проєкту поєднується два напрями діяльності — робота з ветеранами, ветеранками та HR-фахівцями приватних компаній. Корисні матеріали для ветеранів, роботодавців, приклади та історії шукайте на сайті проєкту.

<https://veterans.happy monday.ua/>



ВІННИЦЯ – ОДНА З НАЙБІЛЬШИХ ІТ-СПІЛЬНОТ В УКРАЇНІ

ОГЛЯД (КОМПАНІЇ, ВАКАНСІЇ, ЗАРПЛАТИ)



За матеріалами ain.ua

DOU опублікував огляд локального ІТ-ринку Вінниці.
https://dou.ua/lenta/articles/it-market-vinnytsia-2023/?from=telegram&utm_source=telegram&utm_medium=social
AIN.UA обрав найцікавіші факти.

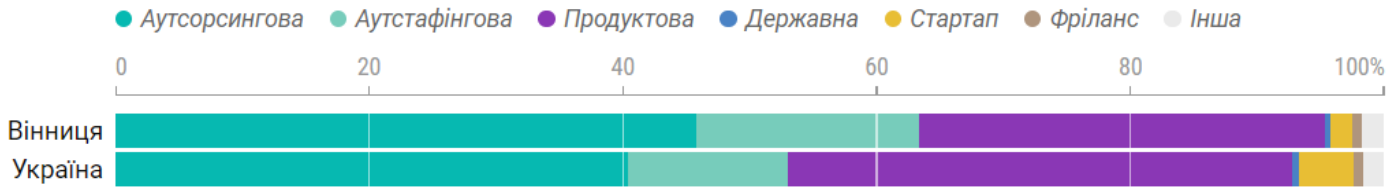
Загальні факти

- За підрахунками видання, у Вінниці на сьогодні залучено близько 10 000 фахівців та налічується 187 роботодавців. Для порівняння: у 2014 році їх було 24. Станом на сьогодні у місті відкрито 175 вакансій.
- 46% вінницьких спеціалістів працюють в аутсорсингу, ще 18% — в аутстафінгу. Тут мають офіси великі аутсорсингові та аутстафінгові компанії — EPAM, SoftServe, Ciklum, DataArt та інші. В продуктових компаніях працюють 32% фахівців, що менше, ніж загалом по Україні (40%).
- Найчастіше вінницькі фахівці залучені на проєктах у сфері E-commerce (27%) і Fintech (15%).
- Понад 90% вінницьких айтивців — це технічні фахівці, а нетехнічних всього 9% (загалом по

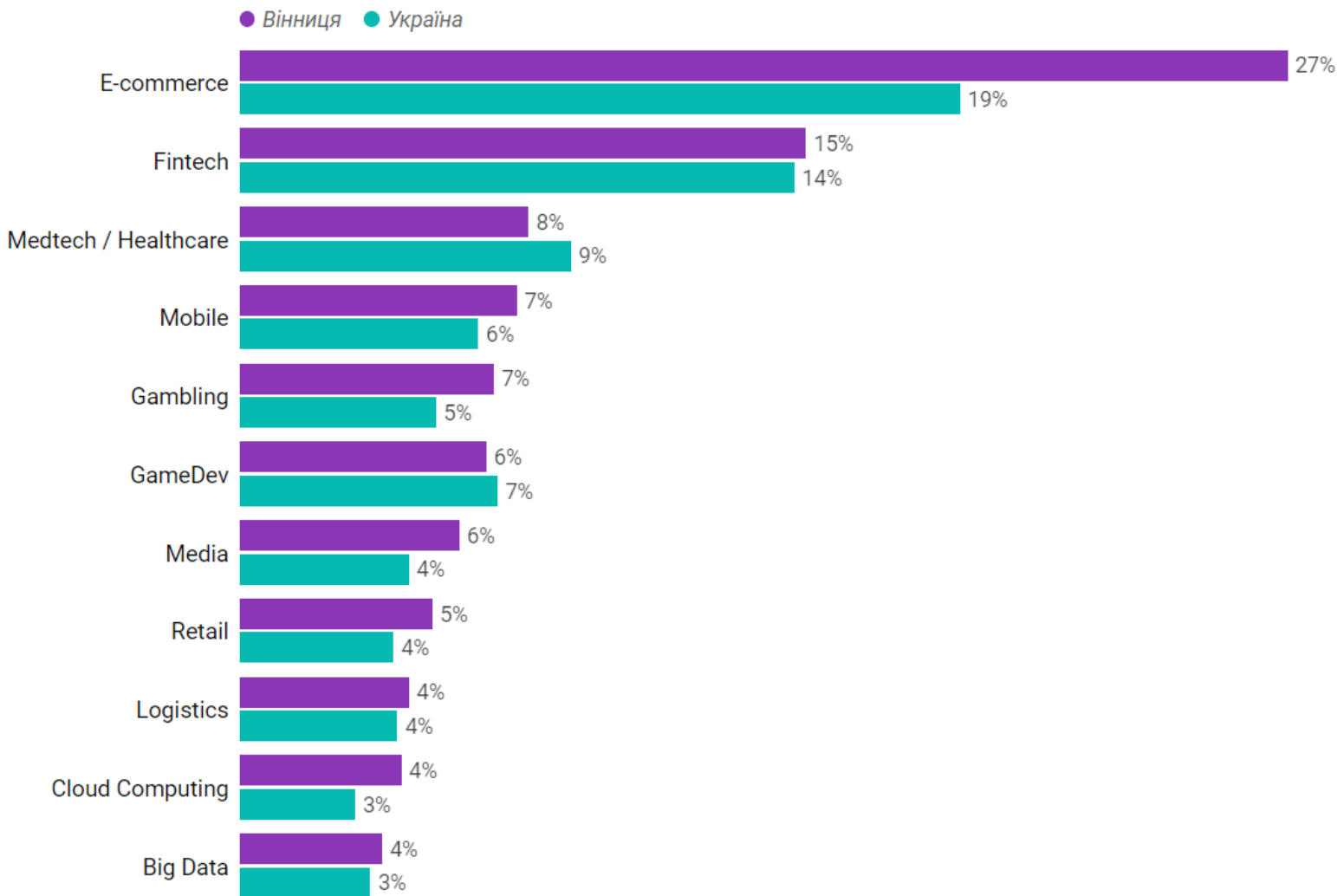


Україні — 14%). Більш ніж половина з них — розробники. Це один з найвищих показників серед усіх українських міст.

Типи ІТ-компаній



Домени



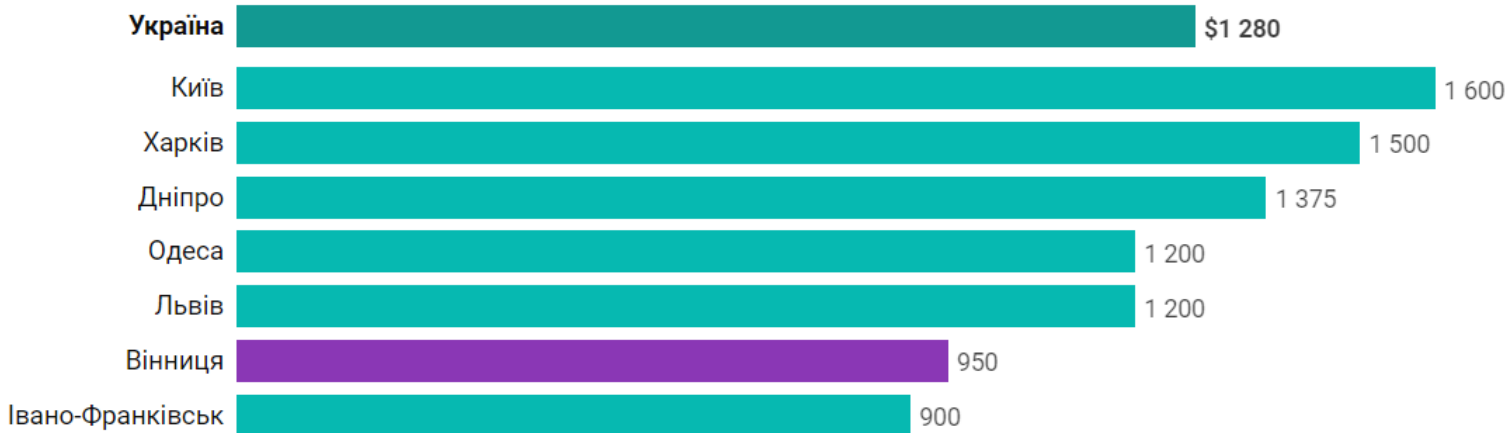
Зарплати

SE **MANUAL QA** MANAGER HR

Junior Middle



SE MANUAL QA **MANAGER** HR



SE **MANUAL QA** MANAGER HR

Junior **Middle** Senior



Зарплати

SE MANUAL QA **MANAGER** HR



- Більшість IT-фахівців у Вінниці — чоловіки (вони становлять 82% спільноти). Жінок тут помітно менше, ніж загалом в українському IT: 18% проти 26%. Лише 13% технічних фахівців у Вінниці це жінки (загалом по Україні — 20%).
- 25% айтивців тут ходять в офіс щодня або кілька разів на тиждень (загалом по Україні — лише 15%). Навіть якщо компанія не висуває жодних вимог щодо відвідування офісу, 18% вінницьких фахівців частіше працюють з офісу, ніж віддалено, проти 8% загалом по Україні.

Зарплати у Вінниці

- Влітку 2023 медіанна зарплата вінницького розробника сягала \$3325. Senior у середньому отримують \$4200 (-300 за рік), Middle \$2630 (+130 за рік), Junior \$745 (-155 за рік).
- Загалом медіанні зарплати IT-фахівців у Вінниці найчастіше на середньому рівні чи нижче від середнього по Україні.

Чому це цікаво

Ще нещодавно Вінниця була скоріше регіоном, що розвивається з точки зору проникнення IT. Однак повномасштабне вторгнення сильно прискорило цей процес. Оскільки Вінницька область – відносно спокійний регіон, на відміну від Харкова, Києва та навіть Львова, які періодично піддаються атакам окупантів. Тож чимало айтивців релокувались сюди.

Схожі процеси зараз відбуваються в містах на заході України. Наприклад, в Ужгороді, де навіть з'явився Закарпатський IT-кластер.



HOW TO FIND REMOTE, WORK-FROM-HOME JOBS: A COMPLETE GUIDE



За матеріалами flexjobs.com

By **Jessica Howington**
Senior Content Manager

One of the great things about remote work is that you aren't limited by geography or your local job market. When you include remote work in your job search, you open yourself to opportunities that you otherwise might not have access to.

But like any job search, finding a remote job comes with its own set of unique challenges. You have to demonstrate not only why you're the best applicant for the job but also why you're the best remote applicant.

How to Find a Remote Job: 5 Steps

To help you get a remote job, we've outlined some tips on how to identify remote jobs and how to find legitimate remote jobs online, as well as some best practices for applying for remote jobs.

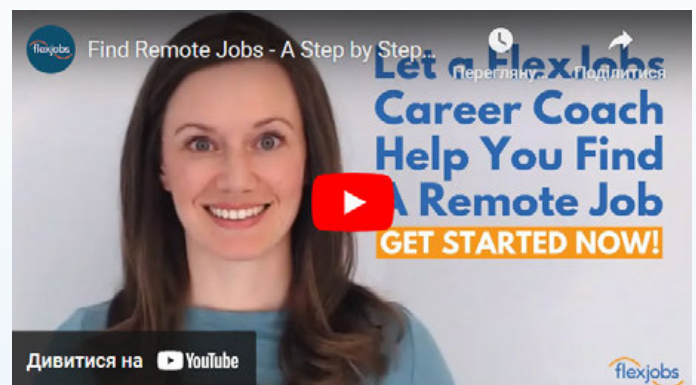
1. Speak the Right Language

There are at least 19 different ways to say "remote work." Since no two companies use the same term, you should know

all the different ways to say "remote work" as you're searching for a remote job.

Here are a handful of common terms for remote work:

- **Agile workforce:** An adaptable, flexible workforce.
- **Distributed workforce:** Your entire team or company works remotely.



https://www.youtube.com/watch?v=JlWYFvo_tE8

- **Virtual job (online job):** All of your work is done online or in a virtual office.
- **Work at home (work from home):** This one is pretty straightforward—you work from home.
- **Work from anywhere:** A remote job without any geographical restrictions.

There are, of course, many other phrases that mean “remote work.” But knowing some of the more common terms will help you target your search.

“Pay attention to the wording used by companies in job listings,” instructs the career experts at FlexJobs. “You might notice that companies in your industry or line of work tend to say ‘telecommute’ instead of ‘remote,’ or ‘remote’ instead of ‘virtual.’ Those subtleties can focus your search on the best keywords for your particular career goals.”

2. Search for Remote Jobs Online

Now that you know what to look for in a remote job posting, you need to know where (and how) to find remote jobs. While

certain job boards may be focused on all types of jobs, if you’re looking for a remote job, you may want to focus your search on niche job search platforms that specialize in remote and flexible work, like FlexJobs.

All of the jobs we post are thoroughly vetted by our research team to ensure they’re legitimate. Take the tour to learn more. Or, read success stories from FlexJobs members.

And if you want to widen your search options, try these tips:

- Read over company career pages and be on the lookout for words like “work-life balance” and “flexibility.”
- Tap your network to see who you know who already works remotely. You might be surprised! Ask them how they found their remote job and ask for tips.
- Consider leveraging AI in your job search, which can speed up the process, offer more personalized job matching, and help you create tailored application materials more quickly. — What Remote Jobs Are Available?

To learn more about your remote career options, check out a few of our lists of top remote companies:



- 20 Companies Embracing Permanent Remote Work-From-Home Jobs
<https://www.flexjobs.com/blog/post/companies-switching-remote-work-long-term/>
- 25 Companies Hiring Now for Remote, Work-From-Home Jobs
<https://www.flexjobs.com/blog/post/companies-hiring-remote-work-from-home-job/>
- 25 Companies That Hire for Hybrid Jobs (Partially Remote)
<https://www.flexjobs.com/blog/post/hybrid-remote-jobs-companies-that-hire/>
- 30 Companies Hiring for Part-Time, Remote, Work-From-Home Jobs
<https://www.flexjobs.com/blog/post/companies-hiring-part-time-remote-work-from-home-jobs/>
- 30 Fully Remote Companies Hiring Right Now
<https://www.flexjobs.com/blog/post/fully-remote-companies-hiring-now/>
- Top 100 Companies to Watch for Remote Jobs in 2023
<https://www.flexjobs.com/blog/post/100-top-companies-with-remote-jobs-2023/>





Year after year, these companies list the most remote job postings on FlexJobs. Research these companies to see if you like the company's culture and values. Then, when you apply, you can create a targeted, personalized resume and cover letter to help demonstrate why the company should hire you.

Remote opportunities can include full-time jobs, part-time jobs, freelance jobs, or work on a contract basis. Also, certain career fields are more remote-friendly than others. While many work-from-home positions exist in data entry, customer service, and computer & IT, there are frequently openings in dozens of other categories, such as:

- Accounting & Finance
- Education & Training
- Marketing
- Medical & Health
- Sales

While many of these jobs are full-time positions, don't rule out part-time, freelance, or contract work either. Choosing a job that isn't full-time gives you the ability to balance work and family life. They're also a great way to test the remote work waters or even try out a new career.

3. Applying for Remote Jobs

You've found the perfect remote job, and you're ready to apply. That means creating a thoughtful and well-written remote work cover letter and resume. However, creating cover letters and resumes for remote jobs means highlighting more than your skills and experiences. You need to highlight your remote skills and experiences.

— Sell Your Skills

If you have experience working remotely, mention that in your cover letter and resume. But if you haven't worked remotely, you may have to do some digging to find the relevant

experience that spotlights your remote-savvy skills.

Start with your clients and coworkers. Are they located somewhere else? If so, have you coordinated a meeting across multiple time zones? Collaborated on a project? How did you accomplish these tasks? What software did you use? Talk about your successes in these areas.

Even if you've never worked with someone outside your office, that doesn't mean you don't have the skill set necessary for remote employee success. In general, employers offering remote jobs want applicants to demonstrate:

- Comfort with technology
- Proactive communication skills
- Self-motivation and focus
- Task and time management

Think about the skills you possess that demonstrate, for example, how you're self-motivated. Is there a work project you completed with minimal direction or oversight? How did you do that? What were the steps you took to stay on top of things? What about a personal project you undertook because you wanted to? What drove you to start and finish it?

According to FlexJobs' career experts, "Your resume should include a section that highlights your technology skills because being comfortable with technology and basic troubleshooting is critical for remote work. List the programs you're familiar with, including general programs like Microsoft Office, Salesforce, or Quickbooks, and remote-specific programs like web and videoconferencing tools, online chat, document sharing, project management, collaboration tools, and more."

Conducting a personal inventory may reveal that you have far more remote skills than you realized, making you an excellent candidate for the position.

To learn more about highlighting your remote work skills, check out a few of our guides on sought-after remote skills:



- 7 Skills Employers Look for When Hiring Remote Workers
<https://www.flexjobs.com/blog/post/employers-look-hiring-remote-workers/>
- The Top 10 Skills Employers Want You to Have
<https://www.flexjobs.com/blog/post/the-number-one-job-skill-all-job-seekers-need/>
- Top 7 Skills for Remote Workers (Webinar Recording)
<https://www.flexjobs.com/blog/post/top-skills-for-remote-workers-webinar/>
- What Companies Look for in At-Home Workers
<https://www.flexjobs.com/blog/post/companies-look-for-in-at-home-workers/>
- What Employers Look for When Hiring Remote Workers
<https://www.flexjobs.com/blog/post/what-employers-look-for-hiring-remote-workers/>

4. Look for Legitimate Remote Jobs in the Right Location

The key to finding legitimate remote job opportunities and avoiding job scams is knowing where to find vetted remote jobs online, as well as knowing how to distinguish one type of remote job from another.

— Not All Jobs Are Equal

While there are jobs that are 100% remote, many remote jobs are hybrid jobs consisting of both in-office and remote work. Make sure you read the job description carefully, so you don't apply to a job thinking it's 100% remote when it turns out you have to be in the office three days a week.

Also, many fully remote, stay-at-home jobs have a location requirement. This can be a country, a state, or even a metropolitan area. There are several reasons why remote jobs have location restrictions, including:

- Clients: Remote work doesn't mean never meeting clients in person. If you work in sales, for instance, and you're responsible for a certain territory of customers, you may need to live close to them to facilitate meetings.
- Legal: Licensing requirements or government regulations may restrict the company to and from specific locations.
- Taxes: Companies may only pay employment taxes in certain states.
- Travel: Some remote jobs may entail business trips, which may make living near an airport a necessity.

— Scam Alert: How to Find Legitimate Remote Jobs

Unfortunately, remote work tends to attract scams. Some common scams include but are not limited to:

- Product testing or reshipping
- Rebate processing
- Secret shopping

When searching for a remote job, keep an eye out for red flags, such as:

- The ad says things like, "Unlimited earning potential," "Investment opportunities and seminars," or "Quick money."
- The job requires upfront expenses from you.
- You're asked for personal financial information (like your social security number or birth date) early in the interview process or as part of your initial application.
- You're offered a job without an interview or anyone contacting or asking for your references.

If the job description, website, or even recruiter seems fishy, it probably is. Trust your gut and do some research before you part with any personal information. Start by researching the company. The Better Business Bureau (BBB) and the Federal Trade Commission (FTC) are great starting points.

You can also use a search engine to search for the company name plus the word "scam" to see what comes up.

To learn more about avoiding job scams, check out a few of our guides on protecting yourself from common job scams:



- 5 Job Interview Alarm Bells That Signal a Job Scam
<https://www.flexjobs.com/blog/post/5-interview-alarm-bells-and-job-scams-signals/>
- How to Protect Yourself Online During Your Job Search
<https://www.flexjobs.com/blog/post/do-you-engage-in-risky-internet-behavior/>
- How to Stay Away From LinkedIn Scams
<https://www.flexjobs.com/blog/post/how-to-stay-away-from-linkedin-scams/>
- What Are Recruiting Scams? 6 Ways to Spot Recruitment Fraud
<https://www.flexjobs.com/blog/post/know-recruitment-fraud/>

5. Ace Your Remote Job Interview

In some respects, preparing for a remote job interview is the same as preparing for any interview. However, in other respects, preparing for a remote job interview requires some special steps.

— Remote Interview Tips & Strategies

Remote interviews usually involve a phone or video call. This is a great chance to show off your tech-savviness. But make sure you aren't overlooking some of the practical aspects of a remote interview too.

For example, if you know the interview requires an internet connection, make sure you have a reliable one. Wi-Fi and cellular connections are OK, but a wired internet connection is usually a safer bet. Download (if necessary) and test your connection. Does everything work with your equipment?

Also, think about where you will have your interview. Do you have a home office? If so, does it look professional? Check the area around and behind you. Make sure it's tidy and clean. If you don't have a home office, is there someplace at home where you won't be interrupted during the interview?

FlexJobs' career experts suggest, "For video interviews, practice answering questions on camera, either by yourself or with a friend who wants to help. Get everything set up and speak your answers out loud while looking at your computer

camera. It's hard to get used to at first, so practicing ahead of time will calm your nerves for the real interview."

Attend to these things in advance, so you're ready to go when it's time. The last thing you want to do is tell your interviewer to "hang on" while you download the program only to find that it's not compatible with your system.

— Common Remote Job Interview Questions

Like any interview, an interview for a remote position will include standard questions. "Tell me about yourself," "Why did you apply for the job?" and "What are your strengths and weaknesses?" are all likely to make appearances during the vetting process. You can certainly prep and practice for those, but don't overlook some remote-specific interview questions, such as:

- Where do you work when you're remote?
- Why do you want to work remotely?
- How do you handle distractions? How do you stay focused?

These are only a few samples, but they give you an idea of what kinds of remote work-specific questions to expect from a potential employer. And don't think of these as curveball interview questions. These remote work-specific interview questions help the interviewer assess if you have the skills to work and succeed in the role and as a remote employee.

To learn more about interviewing for remote jobs, check out more of our job interview tips:

- 10 Things to Do the Day of Your Job Interview
<https://www.flexjobs.com/blog/post/things-do-day-of-your-job-interview/>
- 30 Common Interview Questions, Tips, and Example Answers
<https://www.flexjobs.com/blog/post/common-job-interview-questions-tips-answering/>
- How to Ask About Remote Work During a Job Interview
<https://www.flexjobs.com/blog/post/ask-about-remote-work-during-job-interview/>
- Top Situational Interview Questions and Example Answers
<https://www.flexjobs.com/blog/post/top-situational-interview-questions-and-example-answers/>

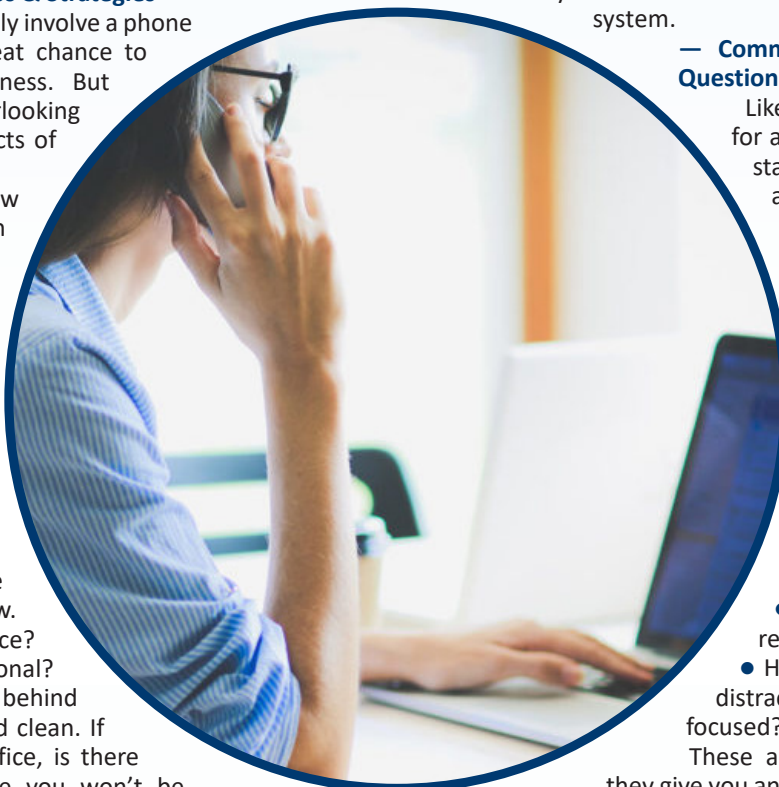
Start Your Remote Job Search

For even more tips on finding remote job opportunities, we created a comprehensive, downloadable guide.

This in-depth look at how to get a remote job will help you figure out which remote jobs are best for you and what you can

do to make yourself stand out among all the other applicants and start your remote career.

Ready to launch your remote job search? FlexJobs can help! In addition to exclusive access to our jobs database, members get access to skills tests, webinars, and many other resources to support a successful job search and career. Take a tour of our platform to learn more!





Енергія ТВОГО УСПІХУ

Випуск №
8
(100)
(від 26.10.2023)

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