



Енергія
твого успіху

Дайджест

NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора. Про що пропонує поговорити Інна Воротникова	2 стр.	На що ще впливає бренд роботодавця і як це проявляється	9 стр.
Ми відкриваємо нові направлення, які буде надавати NRG.PRO consulting	3 стр.	Як відповісти на запитання «Які ваші очікування щодо зарплати?»	10 стр.
Жіночий бізнес під час війни: надихаючі історії українок, які відкрили свою справу	5 стр.	Розвивати та розвиватися: як і навіщо Brainstack_ менторить нове IT-покоління	12 стр.
		Навіщо HR-менеджеру або рекрутеру може знадобитися навичка у створенні зображення?	16 стр.



Вітаю!

З вами я, Інна Воротникова, та мій дайджест новин. Що в мене нового? Неймовірно. Ми розширяємо перелік послуг й тепер NRG.PRO consulting це не просто про підбір персоналу, але про його супровід у компаніях-замовниках. Так-так, ми пропонуємо аутсоринг кадрового адміністрування, розрахунку зарплат, бухгалтерський, екологічний та HR-консалтинг. Зацікавились?

Звертайтеся до керуючого партнеру проєкту
Анни Кебець, anna.kebets@gmail.com,
+38 095 826 72 76, +38 096 159 04 09.



В цьому випуску дайджеста пропоную поговорити:

- Жіночий бізнес під час війни: надихаючі історії українок, які відкрили свою справу
- На що ще впливає бренд роботодавця і як це проявляється:
- Як відповісти на запитання «Які ваші очікування щодо зарплати?»
- Розвивати та розвиватися: як і навіщо Brainstack_ менторить нове IT-покоління
- Корисність. Навіщо HR-менеджеру або рекрутеру може знадобитись навички в створюванні зображень?

Бережіть себе!
Залишаємося на зв'язку!

З повагою -
Інна Воротникова.





PRO consulting

Шановні партнери!

Раді повідомити вам, що у зв'язку зі зростаючим попитом, стрімким зростанням кадрових технологій та затребуваністю консалтингових послуг, ми відкриваємо нові напрямлення, які буде надавати

NRG.PRO consulting:



1. Аутстафінг

- Виведення персоналу за штат вашої компанії.
- Повне ведення кадрового діловодства персоналу, виведеного за штат.
- Розрахунок заробітної плати персоналу, виведеного за штат.



2. Аутплейсмент

- Допомога у звільненні співробітників з дотриманням усіх норм законодавства.
- Кар'єрне консультування звільнених співробітників.



3. Аутсорсинг кадрового адміністрування

- Консультування з питань трудового законодавства.
- Ведення кадрового документообігу.
- Аудит кадрової документації та приведення її до відповідності законодавству.
- Розробка та впровадження шаблонів кадрових документів.



4. Аутсорсинг розрахунку заробітних плат

- Розробка системи оплати праці.
- Аналіз ринку заробітної плати.
- Оптимізація витрат на персонал.
- Нарахування заробітної плати.
- Контроль за виплатою податків.





5. Бухгалтерський консалтинг

- Підготовка обов'язкової квартальної та річної звітності.
- Розрахунки всіх відповідних податків для підприємств відповідно до українського податкового законодавства.
- Бухгалтерський супровід для ФОП.



6. HR-консалтинг

- Розробка HR-стратегії.
- Аудит існуючих HR-процесів.
- Створення ефективної системи управління персоналом, що відповідає потребам компанії.
- Розробка програм навчання та розвитку, оцінка ефективності навчання.
- Розробка системи мотивації та лояльності, оцінка задоволеності персоналу.



7. Управлінський консалтинг

- Аудит продажів.
- Стратегічне планування продажів.
- Оптимізація процесів продажів.
- Аналіз та оптимізація бізнес-процесів.
- Впровадження нових технологій в продажах.



8. Екологічний консалтинг

- Еколого-юридичний консалтинг.
- Екологічний аудит.
- Екологічний супровід підприємств (у тому числі при проходженні перевірок).
- Організація природоохоронної діяльності на підприємстві.

Контактна особа:

Керуючий партнер проєкту
NRG. PRO consulting Анна Кебець

✉ anna.kebets@gmail.com

📞 +38 095 826 72 76
+38 096 159 04 09



ЖІНОЧИЙ БІЗНЕС ПІД ЧАС ВІЙНИ



НАДИХАЮЧІ ІСТОРІЇ УКРАЇНОК, ЯКІ ВІДКРИЛИ СВОЮ СПРАВУ

За матеріалами hub.kyivstar.ua

Ганна Сухорукова
фахівець B2B-комунікацій та автор статей Kyivstar Business Hub

Про що:

Коли ми писали, як масштабувати мікробізнес в Україні, то дізналися, що найчастіше ФОП відкривають жінки (52%).
<https://hub.kyivstar.ua/articles/yak-masshtabuvati-mikrobiznes-v-ukrayini>
Так з'явилася ідея знайти історії про бізнес українок і поділитися цим надихаючим досвідом. У статті — приклади жінок-підприємниць, які відкрили свою справу та працюють попри усі труднощі.

Кав'ярня-книгарня

Фотограф Ольга Ріпа відкрила у Ніжині першу кав'ярню-книгарню.

<https://suspline.media/chernihiv/713364-iz-pijcitaj-kohaj-u-nizini-vidkriili-persu-kavarnu-knigarnu/>

Заклад називається «Їж. Пий. Читай. Кохай». Тут можна і каву випити, і книгу купити.

Як з'явилася ідея. Ольга надихнулася атмосферними закладами у Києві та Львові. Згодом вирішила, що треба відкрити кав'ярню-книгарню у своєму Ніжині.

Як вдалося відкрити бізнес. Загалом відкриття кав'ярні-книгарні обійшлося у \$20 тис. Зокрема, \$7 тис. Ольга залучила через грант «еРобота» і придбала кавомашину, кавомолку, холодильник та меблі. \$1 тис. отримала завдяки гранту від міжнародної організації ZOA з Нідерландів.

За ці гроші підприємця купила гаджети для закладу та інші необхідні речі. З моменту відкриття до сьогодні пройшло півтора року. Усе будується силами Ольги, її рідних та друзів.

Коли стало зрозуміло, що все вийшло. Відгуки відвідувачів говорять самі за себе. Клієнти задоволені, що та-



<https://nrg.ua/>



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



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



https://www.instagram.com/nrg.recruiting_agency



<https://t.me/agencynrg>



Власниця кав'ярні-книгарні
Ольга Ріпа.
Джерело: suspilne.media

кий заклад тепер є у Ніжині. У планах власниці запрошувати до кав'ярні-книгарні письменників для зустрічей з поціновувачами літератури.

Студія розвитку для дітей та дорослих

У січні 2024 року у місті Кобеляки Ірина Візір заснувала студію розвитку для дітей та дорослих «Хочу буду». Разом із мамою готують дошкільнят до 1 класу, а також навчають дітей та дорослих англійської мови.

<https://suspilne.media/poltava/691554-rozpocati-vlasnu-spravu-pid-cas-povnomasstabnoi-vijni-istoria-irini-vizir-z-poltavini/>

Як з'явилася ідея. Ірина помітила, що у Кобеляках немає закладів додаткової освіти для малечі та дорослих, і вирішила сама відкрити студію з розвитку. Дилеми з напрямком бізнесу не було, адже навчання — сімейний напрямок в родині Ірини. Її мама і бабуся мають педагогічний стаж, а згодом жінка і сама отримала досвід з репетиторства.



Студія розвитку для дітей та дорослих «Хочу буду».
Джерело: suspilne.media

Як вдалося відкрити бізнес. Ірина провела маркетингове дослідження, під час якого вивчила досвід роботи аналогічних закладів додаткової освіти. Потім зрозуміла, що серед мешканців міста є багато охочих здобувати додаткову освіту.

Певні фінансові питання допоміг закрити грант «eРобота». На ці гроші Ірина закупила обладнання для класів. Також підприємця отримувала гранти від інших компаній, а ще заручилася підтримкою місцевих підприємців.

Коли стало зрозуміло, що все вийшло. У студію розвитку прийшло навчатися понад 40 учнів, серед яких діти та дорослі. Заклад знайшов партнерів, які надають свій простір для проведення освітніх лекцій від студії. Підприємиця говорить, що життя непередбачуване, не треба чекати на вдалий момент, тому радить відкривати власний бізнес вже зараз.





Артпростір Юлії Дуб.
Джерело:
suspilne.media

Порада.

Аби знайти потенційних клієнтів для вашого бізнесу (покупців, відвідувачів, учнів) використовуйте таргетовані SMS-розсилки. <http://surl.li/sxfpx> Аналітики Київстар сформують ЦА і налаштують рекламну кампанію з вашою пропозицією у визначений час. Наприклад, ІТ-школі необхідно було збільшити кількість студентів на своїх курсах. Вона звернулася до Київстар. Наші спеціалісти визначили Big Data-параметри — вік та інтереси, а потім організували таргетовану SMS-розсилку на потенційно зацікавлену аудиторію. Це допомогло набрати необхідну кількість студентів на навчання. Конверсія склала 2,5%.



Артпростір

У 2023 році в Ужгороді відкрився артпростір «Ліс». <http://surl.li/sxfud> Його створила волонтерка Юлія Дуб. Тут можна придбати книги, сувеніри, автентичні прикраси, декор для інтер'єру та квіти. Також в закладі проходять різноманітні заходи.

Як з'явилася ідея. Юлія шукала заклад, де вона б могла переключитися від буденних справ, зайнятися творчістю і відпочити. Але такого місця в Ужгороді не знайшлося. Тому підприємця вирішила відкрити артпростір, де можна б було відновити свій ресурс.

Як вдалося відкрити бізнес. Юлія подала заявку на мікрогрант «Власна справа», виграла його та отримала 250 тис. грн від держави на власний бізнес.

Коли стало зрозуміло, що все вийшло. Заклад став популярним. Відтепер в артпросторі відбуваються благодійні події, виставки, дівич-вечори, літературні вечори, відкриті лекції тощо.

Кондитерська

Анастасія Смикова з міста Вільнянськ відкрила власну кондитерську та виготовляє солодощі з фруктів.

<http://surl.li/sxfwg>



Солодощі з фруктів
від Анастасії Смикової.
Джерело: suspilne.media



НА ЩО ЩЕ ВПЛИВАЄ БРЕНД РОБОТОДАВЦЯ І ЯК ЦЕ ПРОЯВЛЯЄТЬСЯ

По матеріалам телеграм-каналу
Бренд роботодавця. PROкачка

HR-процеси

Через них повинен досліджуватися бренд, які процеси мають бути під ним підлаштовані. Якщо ви стверджуєте, що у вас «швидкий розвиток і стрімка кар'єра», то якось дивно проводити з кожним кандидатом по 10 співбесід. Пам'ятайте, що співбесіда – це «живий» контакт із шукаючою роботою, і від досвіду роботи залежатиме не лише його ставлення до компанії, а й її репутація на ринку праці. Етапи співбесіди можна спроекувати як подорож для кандидата: щоб сам процес був для нього захоплюючим і, щоб отримати навіть відмову кандидат залишився з гарними враженнями про компанію як прийнятний етап у його житті. Сільпо, наприклад, після співбесіди дарує кандидату якийсь смаколик з їхнього супермаркету. Дрібниця, а приємно.

Культура компанії

Корпоративні цінності розробляються для співробітників, а ціннісна пропозиція роботодавця – переважно для кандидатів. Але принципи, які ви формуєте, не повинні зберігати один одному. Якщо в ціннісній пропозиції ви кажете, наприклад, про «сімейну атмосферу», то в культурі компанії мають бути «взаємодопомога», «чесність», «відкритість» і т.д.

Сервіс

Це про те, як компанія спілкується з покупцями та клієнтами. Якщо ваша ціннісна пропозиція - «можливість самореалізації та творчий підхід», обмежувати скриптами співробітників при спілкуванні з клієнтами не можна. Гарний приклад - компанія Zappos, яка дуже відрізняється від інших онлайн-рітейлерів саме сервісом, який вони позиціонують як свою особливість. У службі підтримки та кол-центру немає жодних часових обмежень на розмову з покупцем. Дзвінок може тривати як хвилину, так і годину. Головне - допомога клієнту. Знаєте історію, про те, як чоловік подзвонив у Zappos і замовив піцу (хоча, зауважте, це магазин взуття)? Співробітник запитав адресу, знайшов найближчі піцерії і замовив покупцеві доставку піци. Те, як працівники спілкуються та взаємодіють один з одним і з клієнтами чи покупцями, допомагає не тільки на іміджі компанії як роботодавця та її позиціонування кандидатів, а й на продажі. Чули, коли-небудь, як продавчини в супермаркеті обговорюють затримку зарплати чи критикують свою початкову? Я чула. Стараюсь в той супермаркет більше не ходити.

Продажі

Сучасні покупці цінують, коли продукти і послуги, які вони купують, створені щасливими людьми. Знову на думку



мені дає приклад Сільпо, де працюють Перевершники (так вони називають своїх співробітників), які дарують гостинність, турботу та любов. Подивіться запис HR-туру в Сільпо, <https://youtube.com/watch?v=yEo9JUQeZTI> і ви зрозумієте, чому гостям (так вони просто покупців) дарують радість.

Інвестори і партнери

При виборі стартапу для інвестицій інвестори дивляться на те, як ваша компанія збирається розширюватися, чи є у вас стратегія бренду, корпоративна культура. Наявність усіх цих факторів є показником того, що стартап спрямований не на миттєві продажі або прибуток, а на довгостроковий розвиток. Отже, у компанії буде більше шансів отримати інвестиції та домовитися про співпрацю з партнерами.

t.me/employer_branding_prokachka



<https://nrg.ua/>



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



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



https://www.instagram.com/nrg.recruiting_agency



<https://t.me/agencynrg>

ЯК ВІДПОВІСТИ НА ЗАПИТАННЯ «ЯКІ ВАШІ ОЧІКУВАННЯ ЩОДО ЗАРПЛАТИ?»

Поради від Harvard Business Review



За матеріалами forbes.ua

Переказ тексту Harvard Business Review
Forbes

На співбесіді кандидату можуть поставити кілька незручних запитань. Яку зарплату ви очікуєте – однезних. Як відповісти на нього так, щоб ні не занижити собі заробітну плату, і не отримати відкоша через завеликі запити? Harvard Business Review

<https://hbr.org/2023/02/how-to-answer-what-are-your-salary-expectations?ab=HP-hero-for-you-text-1> пропонує варіанти відповідей на це запитання, які покажуть вас із найкращого боку. Forbes переказує головне з матеріалу

Запитання про очікувану зарплату може збентежити тих, хто проходить співбесіду на свою першу роботу, тільки починає працювати в новій сфері або не знайомий із початковим рівнем зарплати на тій чи іншій посаді.

Але дуже важливо відповісти на це запитання правильно, адже початкова зарплата часто стає відправною точ-

кою для майбутніх рішень про компенсацію ваших зусиль, таких як підвищення чи премії.

Видання Harvard Business Review підготувало стратегії і навіть приклади відповідей на запитання про зарплату, <https://forbes.ua/leadership/korporativnaya-zavist-mozhno-li-ozvuchivat-zarplatu-sotrudnikov-v-kollektive-26032021-1236> щоб під час наступної співбесіди ви були готові чітко й впевнено сказати, в яку суму оцінюєте свої навички та здібності.

Стратегія №1. Переспрямувати розмову.

Ось два способи зробити це:

Запитайте про бюджет компанії для вашої посади.

Приклад відповіді: «Я наразі не зовсім розумію, як багато буде у мене обов'язків, щоб точно оцінити мої зусилля, але добре було б знати ваш бюджет на цю посаду».

Якщо потенційний роботодавець готовий називати цифри і йому чи їй цікаво, чи вони вам підходять, необов'яз-



<https://nrg.ua/>



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



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



https://www.instagram.com/nrg.recruiting_agency



<https://t.me/agencynrg>

ково викладати всі карти на стіл. Можна відповісти щось у такому ключі: «Дякую за інформацію. А якби ви мені запропонували цю роботу, ви були б відкриті до перемовин щодо розміру зарплати?»

Поверніться до теми вашої кваліфікації.

Можна сказати щось подібне:

«Я все ще намагаюся зрозуміти усі вимоги до кандидата. Я б хотіла далі поговорити про мою кваліфікацію і чому я підходжу на цю посаду.»

Або:

«Мені незручно відповідати на це запитання, але я радий поговорити про те, як моя підготовка підходить для цієї посади.»

Так, це схоже на ухиляння від відповіді, що може викликати незручність між вами, але ставки надто високі, щоб боюватися невеликого дискомфорту.

Видання також радить ознайомитися з законами, які стосуються рекрутингу, адже є запитання, які потенційний роботодавець не має права ставити. Наприклад, у США в багатьох штатах заборонено питати кандидата про його/її нинішню чи попередню зарплату.

Стратегія №2.

Запропонуйте діапазон зарплати

Якщо попередня стратегія не спрацювала і інтерв'юєр наполягає на цифрах, запропонуйте діапазон бажаної зарплати. Якщо в оголошенні роботодавець вказує власний діапазон, то, враховуючи свою кваліфікацію і відповідність вимогам до кандидата, називайте свої очікування в зазначених межах.

Крім того, перед співбесідою можна провести власне дослідження за допомогою таких сайтів, як [Glassdoor and Salary.com](#), які допоможуть визначити мінімальну зарплату для тієї чи іншої позиції. Видання зауважує, що цю мінімальну цифру краще тримати в голові, а не озвучувати інтерв'юєру.

Але навіть такі джерела не завжди точно відображають ситуацію з зарплатами в конкретних містах чи регіонах. Тому було б добре поговорити з людьми на аналогічних посадах у місті, в якому ви плануєте отримати посаду, або навіть зі своїми потенційними колегами, якщо є можливість. Якщо ж ви працюєте з рекрутерами, то можна напряму запитати у них про діапазон зарплати на бажану позицію.

Якщо у вас є бажаний діапазон компенсації за вашу працю, то ось три варіанти того, як його можна подати на співбесіді:

1. Назвати цифри і пояснити, як ви до них дійшли, розповівши про своє дослідження й вказавши на свої навички та досвід, які роблять вас ідеальним кандидатом на цю посаду.
2. Зазначити, що зарплата – це лише один із факторів, на який ви зважатимете під час ухвалення рішення про те, чи погоджуватися на цю роботу. Обов'язково скажіть, що ви хочете знати про інші переваги цієї посади.
3. Скажіть про свою гнучкість, щоб ваші цифри не здавалися вимогою, а радше початком переговорів. Було б добре дати зрозуміти, що ви з радістю приєднаєтеся до цієї компанії.

Приклад відповіді №1

«Я б хотіла бачити конкурентну зарплату, яка б відображала мою кваліфікацію і досвід. Враховуючи моє дослідження та зазначені вимоги до кандидата, я очікую зарплату в діапазоні від \$X до \$Y. Звісно, я відкрита до обговорення деталей усього пакету компенсації, адже зарплата – це лише одна його складова. Особливо мені цікаво більше дізнатися про можливості зростання і підвищення.»

Приклад відповіді №2

«Враховуючи мій досвід у [перерахуйте все, що стосується вимог до кандидата], я очікую отримувати від \$X до \$Y на наступній посаді. Моє дослідження і розмови з людьми на аналогічних посадах показали, що такий діапазон цілком виправданий. Я знаю, що стану цінним доповненням до вашої команди, і готовий дізнатися більше про ваш бюджет на цю посаду та інші переваги, які пропонує роботодавець.»

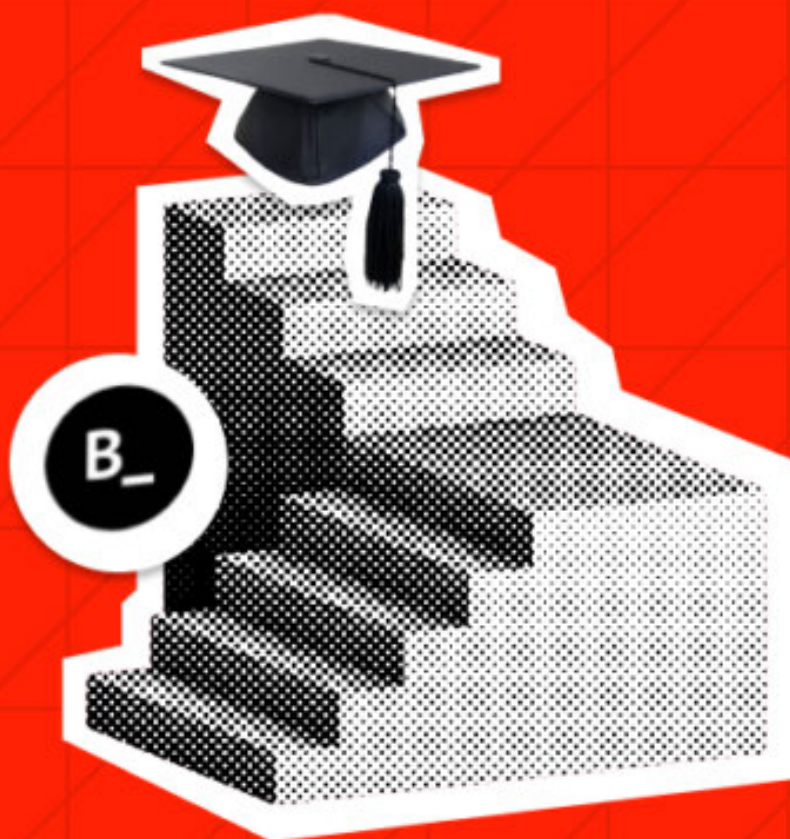
Приклад відповіді №3

«Я провела дослідження про рівень зарплати на схожих посадах і з'ясувала, що людина з моїми знаннями і досвідом може розраховувати на зарплату від \$X до \$Y. Звісно, грошова компенсація – це не все, що для мене важливо. <https://forbes.ua/business/kak-pravilno-rasschitat-oplatu-sotrudnikam-i-izbezhat-oshibok-16022021-1026> Я б дуже хотіла послухати про тутешні переваги, такі як оплачувана відпустка та інші бонуси. Для мене найважливіше знайти місце, де б я могла максимально проявити себе. Я готова до переговорів про зарплату, якщо посада мені підходить.»

Усі запропоновані варіанти приблизні і мають послужити натхненням для відповіді, яка найкраще підійде саме вам. Додавайте побільше подробиць про свої вміння, навички й досвід, які роблять вас ідеальним кандидатом для бажаної посади.



РОЗВИВАТИ ТА РОЗВИВАТИСЯ: ЯК І НАВІЩО BRAINSTACK_ МЕНТОРИТЬ НОВЕ ІТ-ПОКОЛІННЯ



За матеріалами happy monday.ua

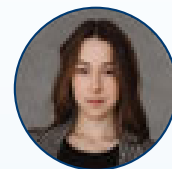
Ольга Чуловська
Журналістка, менеджерка контент-проектів у Happy Monday

Підтримка молоді — важливий внесок у розвиток ІТ-індустрії та підготовку нових фахівців. Це чудово розуміють у компанії Brainstack_, https://happy monday.ua/company/brainstack_тому долучаються до менторських програм в українських університетах. Цьогоріч Data Analyst з Brainstack_ Сергій Тертерян взяв участь у бакалаврській програмі менторства студентів «Львівської політехніки» у напрямі кібербезпеки. Його команда посіла друге місце з чотирнадцяти можливих. Розпитали Сергія та лідера його команди Владислава Чорнія, що корисного дав їм цей досвід. А також поспілкувалися з Employer Brand Lead у Brainstack_ Валерією Короленко про переваги менторства для бізнесу.

Про програму IT Expert

Brainstack_ є членом Lviv IT Cluster — найбільшої в Україні ІТ-спільноти, яка займається розвитком технологічної галузі разом з представниками провідних компаній, влади та освіти. В рамках проекту IT Expert <https://itcluster.lviv.ua/projects/it-expert/> кластер підтримує 19 освітніх програм у чотирьох львівських університетах: Львівському національному університеті ім. Івана Франка, «Львівській Політехніці», Львівському державному університеті безпеки життєдіяльності та Львівській національній академії мистецтв.

На цих програмах студенти протягом семестру працюють над командними проектами у різних напрямках (розробка,



Валерія
Короленко,
Employer Brand
Lead у Brainstack_



<https://nrg.ua/>



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



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



https://www.instagram.com/nrg.recruiting_agency



<https://t.me/agencynrg>

маркетинг, hr тощо), щоб підготуватися до майбутньої роботи в індустрії. А компанії-члени кластера забезпечують студентів менторським супроводом. Фахівець, який бажає стати ментором, має можливість обрати собі команду чи кілька команд, керуючись описами проєктів та відеопрезентаціями студентів.

Як Brainstack_ заохочує фахівців до менторства

Компанія надає всебічну підтримку спеціалістам, які виявляють бажання бути менторами у проєкті IT Expert, зокрема:

- виплачує бонус після завершення менторської програми;
- надає можливість подальшого вертикального розвитку на позиції тимліда або ментора для внутрішніх спеціалістів.

Своєю чергою Львівський IT Кластер також пропонує членам їхньої Mentors Community різноманітні бенефіти. Для них проводять тренінги з розвитку софт скілів та командного лідерства. Ментори з різних компаній мають змогу познайомитися між собою та розширити свій нетворк. По завершенню програми кожен учасник отримує сертифікат та подарунки. Також менторів запрошують долучатися до промоактивностей.

Про переваги менторства для компанії

Серед основних переваг подібних менторських програм для компаній — професійний розвиток співробітників та зміцнення бренду роботодавця.

Менторська діяльність допомагає фахівцям прокачувати софт, а іноді й хард скіли. Вони вчаться вибудовувати комунікацію з командою, планувати проєкти, стежити за дедлайнами. Тим самим вони нарощують свій потенціал. Потім всі ці навички фахівець зможе використовувати вже під час роботи, приносячи користь компанії.

По-друге, компанія підсилює свою впізнаваність серед потенційних кандидатів. Адже студенти ВНЗ — це люди, які за кілька років будуть обирати собі роботодавця, і пам'ятаючи класного ментора з Brainstack_, вони з більшою ймовірністю звернуть увагу саме на наші вакансії.

З іншого боку — це один з проявів корпоративної соціальної відповідальності. Бо менторство студентів — це внесок у розвиток української освіти та IT-галузі загалом.

Про мотивацію стати ментором

Мені завжди подобалося брати на себе роль наставника та допомагати іншим розвиватися. В університеті я був головою студентського парламенту факультету, тож координував роботу команди з організації різних івентів. Часто доводилося навчати людей виконувати ті чи інші завдання, це теж було своєрідним менторством. Також деякий час я підпрацьовував репетитором.

Бував я і по інший бік — у ролі менті. На початку кар'єри я проходив різні курси з Data Science, де працював у командах під наглядом менторів. Завжди цікаво було спостерігати за їхніми підходами до взаємодії зі студентами.

Тож коли дізнався, що компанія шукає спеціалістів, які хотіли б стати менторами в рамках проєкту IT Expert від Lviv IT Cluster, вирішив подати свою кандидатуру.



Сергій Тертерян,
Data Analyst
у Brainstack_

Мене приваблювала можливість спробувати себе на позиції умовного Product Owner-а і водночас поділитися досвідом та допомогти молодому поколінню, як свого часу допомагали мені.

Про взаємодію з командою

З командою ми здебільшого комунікували в чаті одного з месенджерів, а щотижня зідзвонювалися по відеозв'язку, щоб обговорити апдейти по проєкту. Я намагався вибудувати нашу взаємодію так, щоб це був більшою мірою проєкт студентів, а я лише спрямовував їх у правильне річиче і давав поради, коли це буде потрібно. Наприклад, на початку допоміг обрати найбільш перспективну, на мою думку, ідею для втілення, потім консультував щодо вибору стеку і розставляння пріоритетів з реалізації функцій застосунку. В ході роботи підключався до розв'язання проблем, що виникали, навіть залучав знайомих розробників, які краще розуміються в технічних питаннях. Також допомагав підготуватися до пітчінгу: радив, як краще презентувати продукт і що відповідати на потенційні запитання журі.

Ми з командою ставили собі за мету зробити мінімальний робочий прототип застосунку та гарно його запітчити. Однак нам вдалося реалізувати навіть більше, ніж ми планували. На момент фінальної презентації застосунок вже мав корисний функціонал, який можна було протестувати. Також команда провела аналіз конкурентів і продумала концепцію монетизації та подальшого розвитку продукту.



Команда студентів, яку менторив Сергій

Попри те, що я був максимально зацікавлений в успіху моїх менті, основний обсяг робіт команда виконувала самостійно. Комунікація також не займала в мене багато часу, а зідзвони ми намагалися проводити вечорами або на вихідних. Тож мені було зовсім нескладно поєднувати менторство з роботою.

Про користь від менторства

Мені сподобалося працювати зі студентами. Якщо порівнювати їх з тим, якими свого часу були ми з однолітками, то вони здаються більш цілеспрямованими та чіткіше знають, чим хочуть займатися. Також порадувало, що такі програми зі створення справжніх застосунків і пітчінгу проєктів є частиною навчання в університеті. Нам свого часу доводилось шукати подібні можливості самостійно на додаткових курсах.



У менторстві мені найбільше сподобалось координувати роботу команди й приносити користь своїм досвідом. А найважче було розбиратись у технічних питаннях, де мені не завжди вистачало експертизи.

Завдяки цьому досвіду я точно вирішив, що хочу рухатись у кар'єрі до менеджерських позицій. Щодо менторства для студентів, то планую зробити перерву на один семестр, але в майбутньому точно ще буду долучатися до таких ініціатив.

Про формування команди

Над проектом, з яким нам допомагав Сергій, ми працювали в межах однієї з навчальних дисциплін в університеті. Тому мали сформувати команду з людьми зі своєї академічної групи. Я пішов найпростішим шляхом і об'єднався зі своїми друзями. Кожен з нас має свої сильні скіли, тож виконував відповідну роль у команді. Я був проджект-менеджером та зі ще двома учасниками працював над бекенд-розробкою, двоє дівчат взяли на себе фронтенд-розробку і одна працювала над UI/UX дизайном застосунку.

Спочатку ми вигадали три ідеї, подали їх викладачці та чекали, доки хтось із менторів нас обере. Хвилювалися, що нашими пропозиціями ніхто не зацікавиться, але, на щастя, Сергій вподобав наші ідеї та захотів попрацювати саме з нами.



Владислав Чорній,
студент
«Львівської
політехніки»

Про взаємодію з ментором

Ми трохи боялися, що ментор буде суворим, вказувати-ме, що і як нам слід робити, не враховуючи наших побажань. Але насправді все було зовсім не так. Сергій спілкувався з нами на рівних, підштовхував у потрібних моментах, але не втручався там, де ми могли впоратися самі. Він був радником, а не контролером. А саме цього ми й потребували.

У нас був спільний чат під назвою «Project Moment з ментором», де ми постійно комунікували. Там ми могли запитати в Сергія будь-що стосовно проекту, поділитися ідеями та прогресом. Він завжди дуже оперативно реагував на наші запити, відповідав на запитання та висловлював свої думки щодо покращення функціонала. Ми повсякчас відчували, що він залучений у процес розробки та зацікавлений у тому, щоб наш проєкт був не лише найкращим на проєкті, а й мав потенціал до подальшого втілення у життя.

Крім експертної допомоги, Сергій ще й підтримував нас морально, підбадьорював, коли ми стикалися з труднощами й занепадали духом.

Про роботу над застосунком

Перш за все, ментор допоміг нам обрати ідею, яку варто реалізувати. Серед варіантів був застосунок для працівників аграрного сектору, для ресторанного сервісу та для планування будівельних і ремонтних робіт. Сергій підготував аналітику щодо всіх трьох варіантів та навів вагомі аргументи проти двох перших ідей, підсвітивши плюси третьої, на якій ми зрештою і зупинилися.

Також він порадив нам, на якій платформі краще створювати застосунок. Спочатку ми планували робити його на Java для Android Studio. Але тоді ми втратили б аудиторію користувачів iOS. Тому зупинилися на фреймворку React Native. Ментор скидав нам відеоінструкції, де пояснювали, як працювати з платформою, та підключався, коли виникали проблеми. Якось навіть залучав колегу-розробника, який допоміг нам розібратися з багами.

Мені дуже подобалася атмосфера, в якій ми створювали наш застосунок: стислі терміни, неформальне спілкування з ментором, комунікація всередині команди. Часом я відчував себе героєм серіалу «Кремнієва долина», в якому група розробників працювала над власним стартапом.

В результаті нам вдалося створити застосунок, де можна розрахувувати кількість необхідних матеріалів для конкретного типу ремонтних робіт. У перспективі ми плануємо також додати агрегатор, що підтягуватиме вартість відповідних матеріалів у різних інтернет-магазинах, щоб зайняти нішу Hotline у сфері будівництва. Основна перевага нашого продукту в тому, що він може використовуватися як кінцевими споживачами, так і бізнесом.



Прототип застосунку

Про пітчинг

По класиці ніч перед захистом була безсонною. Ми багато чого переробляли й допрацьовували, репетирували виступ, вносили правки в презентацію. На відміну від інших команд, окрім презентації, ми вже мали робочий прототип застосунку, який дали протестувати суддям.

Пітчинг був дуже крутий. Ми наче потрапили на справжній відбір до інвесторів. Ніхто не панькався з нами



і не потурав, бо ми студенти. Журі ставили запитання, вказували на недоліки продуктів, пропонували шляхи покращення.

Ми посіли друге місце, але задоволені результатом, адже конкуренти були дійсно достойні. Ми з командою віримо у перспективність нашого проєкту, тому продовжуємо працювати над ним, хоча й не так активно, як в період програми.

Про враження від програми

Робота над проєктом дала мені можливість спробувати себе у ролі проєктного менеджера та бекенд-розробника, і це був дуже цінний досвід. Після розробки власного продукту ми з командою зацікавилися світом стартапів. Хочеться колись застрибнути в цю нішу та створити щось дійсно корисне для людей.

Також було б круто якось у майбутньому зустрітися з Сергієм, можливо, попрацювати разом над якимось серйознішим проєктом вже у ролі колег.

Мені хотілося б, щоб в університеті було більше таких програм. Адже практична робота дає можливість прокачати різноманітні навички та зануритися у справжній світ ІТ.

Зрештою, менторство — це win-win стратегія для всіх учасників: ментора, менті та компанії. Подібні проєкти готують молоде покоління до викликів, з якими вони зіштовхнуться на реальній роботі. Відтак компанії отримують джуніор-фахівців, які вже знатимуть, як впоратися з тими чи іншими завданнями.



НАВІЩО HR-МЕНЕДЖЕРУ АБО РЕКРУТЕРУ



МОЖЕ ЗНАДОБИТИСЯ НАВИЧКА У СТВОРЕННІ ЗОБРАЖЕННЯ?

По матеріалам телеграм-каналу
PROкачка HR

Персоналізація HR-матеріалів

Це може бути створення індивідуалізованих обкладинок сертифікатів, вітальних листів для працівників зі святами тощо. Також це може бути корисно для ілюстрації презентацій, інфографіки та навчальних матеріалів. Ви самі можете створити зображення для презентації корпоративної культури компанії або для внутрішньої політики компанії.

Візуалізація вакансій

Зображення можна використовувати для створення реалістичних візуалізацій офісів, робочих приміщень, обладнання тощо. Це всі кандидати краще уявити себе на запропонованій посаді.

Приклад: Рекрутер може створити зображення сучасного офісу з новим дизайном, меблями та технікою, щоб показати кандидатам на дистанційну роботу, як виглядати їхнє робоче місце.

Брендування HR-каналів (якщо ви це ведете)

Оформлення сторінки HR в соціальних мережах; розробка ілюстрацій для кар'єрного сайту компанії; створення

фірмового стилю для HR-матеріалів. У ваших корпоративних каналах ви можете самостійно ілюструвати HR-кейси та історію успіху співробітників.

Володіння базовими навичками роботи з графічними редакторами, а також розумінням принципів дизайну, завдяки HR-фахівцям створювати більш ефективні, привабливі та запам'ятовувані матеріали. Це в свою чергу покращує сприйняття компаній HR-бренду та залучення талантів.

Тож ділимося з вами 13 безкоштовними ресурсами для створення зображення:

- **Craiyon:** безкоштовна програма, яка перетворює ваше слово на цифрове мистецтво. <https://www.craiyon.com/>
- **DreamStudio:** створює зображення високої якості за кілька секунд. <https://dreamstudio.ai/generate>
- **DALL-E 2:** створює реалістичні та креативні зображення на основі текстових описів. <https://labs.openai.com/>
- **Limewire:** пропонує інтуїтивний інтерфейс, завдяки якому користувачі можуть експериментувати з різними стилями та темами, генерувати множинні варіанти одного зображення, а також шукати деякі параметри генерації. <https://www.bluewillow.ai/>
- **Leonardo AI:** потужний генератор зображення на основі штучного інтелекту. Створює картинки за секунди. <https://app.leonardo.ai/auth/login>



- **Bing Image Creator:** створює зображення AI за текстовим запитом. Кількість запитів не обмежена. <https://www.bing.com/images/create>
- **Runway ML:** онлайн-платформа, яка надає доступ до різноманітних AI-інструментів для роботи з медіа-контентом, у тому числі для генерації зображень. <https://runwayml.com/>
- **Leap AI:** окрім генерації зображення, ви також можете використовувати Leap AI, щоб створити свій професійний знімок голови. <https://www.tryleap.ai/>
- **Playground AI:** за допомогою Playground ви можете створити будь-які зображення. Від тварин до людей і багато іншого. <https://playgroundai.com/>
- **Pixlr:** ще один дивовижний інструмент, який може допомогти вам створити приголомшливі реалістичні зображення безкоштовно. <https://pixlr.com/x/#generator>
- **Dreamlike.art:** згенеровані зображення мають фантазійний, абстрактний характер, що робить їх популярними серед художників, дизайнерів та любителів нетрадиційного мистецтва. <https://dreamlike.art/>
- **NightCafe:** тут користувачі можуть також досягти параметрів генерації, щоб досягти бажаного результату. <https://creator.nightcafe.studio/>
- **Lexica:** дозволяє користувачам не тільки створювати, але й досліджувати величезну базу згенерованих зображень. <https://lexica.art/>

t.me/prohrskill/805





Енергія ТВОГО УСПІХУ

Випуск №
4
(106)
(від 25.04.2024)

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Свої побажання та пропозиції
надсилайте на e-mail:

i.vorotnikova@nrg.ua

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/nrg.recruiting_agency



<https://t.me/agencynrg>