



Енергія  
твого успіху

# Дайджест

# NRG Review

## У цьому випуску:

Колонка редактора.  
Про що пропонує поговорити  
Інна Воротникова

**2** стр.

Електронне бронювання  
військовозобов'язаних  
запрацювало в «Дії»

**8** стр.

Як створити віртуальний  
безпечний простір для  
співробітників під час війни:  
Ідеї для HR

**3** стр.

Ваше резюме проігнорували?  
Рекрутери пояснили,  
чому компанії можуть не  
відповідати кандидатам

**10** стр.

Як залучати спеціалістів  
до розвитку бренду роботодавця:  
гайд від Brainstack\_

**5** стр.

5 ознак токсичної  
організації

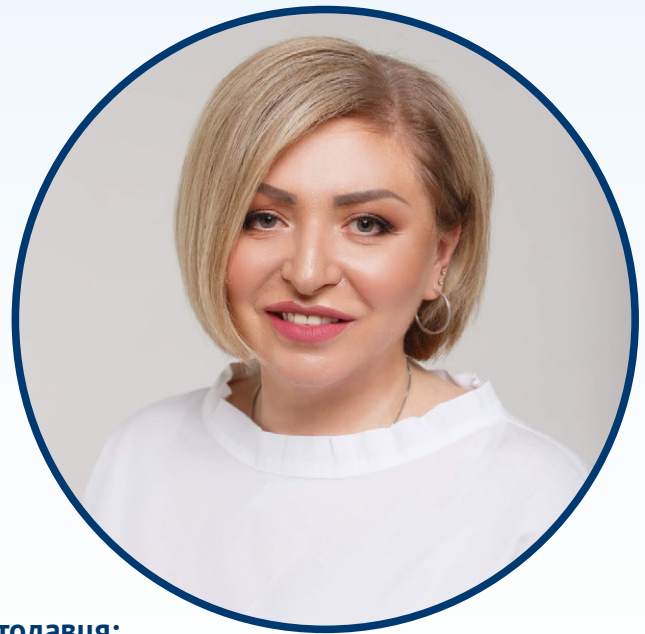
**12** стр.



# Добрий день!

З вами я, Інна Воротникова, і моя добірка новин.

Цього разу ми зосередимося на важливих питаннях працевлаштування, безпеки співробітників та нових можливостях для бізнесу. У цьому випуску ви знайдете корисну інформацію та практичні поради від експертів.



1. Як створити віртуальний безпечний простір для співробітників під час війни: як забезпечити безпеку ваших співробітників та ефективну роботу під час воєнних дій. Ідеї та практичні поради від HR-експертів
2. Залучення співробітників до розвитку бренду роботодавця: методи залучення ваших співробітників до формування позитивного іміджу компанії
3. Електронне бронювання військовозобов'язаних через «Дію»
4. Чому резюме можуть бути проігноровані рекрутерами
5. Ознаки токсичної організації: коли дійсно відбувається щось не так

Й ще. Це не посилання статтю, це про наші нові послуги, які ми надаємо через NRG.PRO consulting:

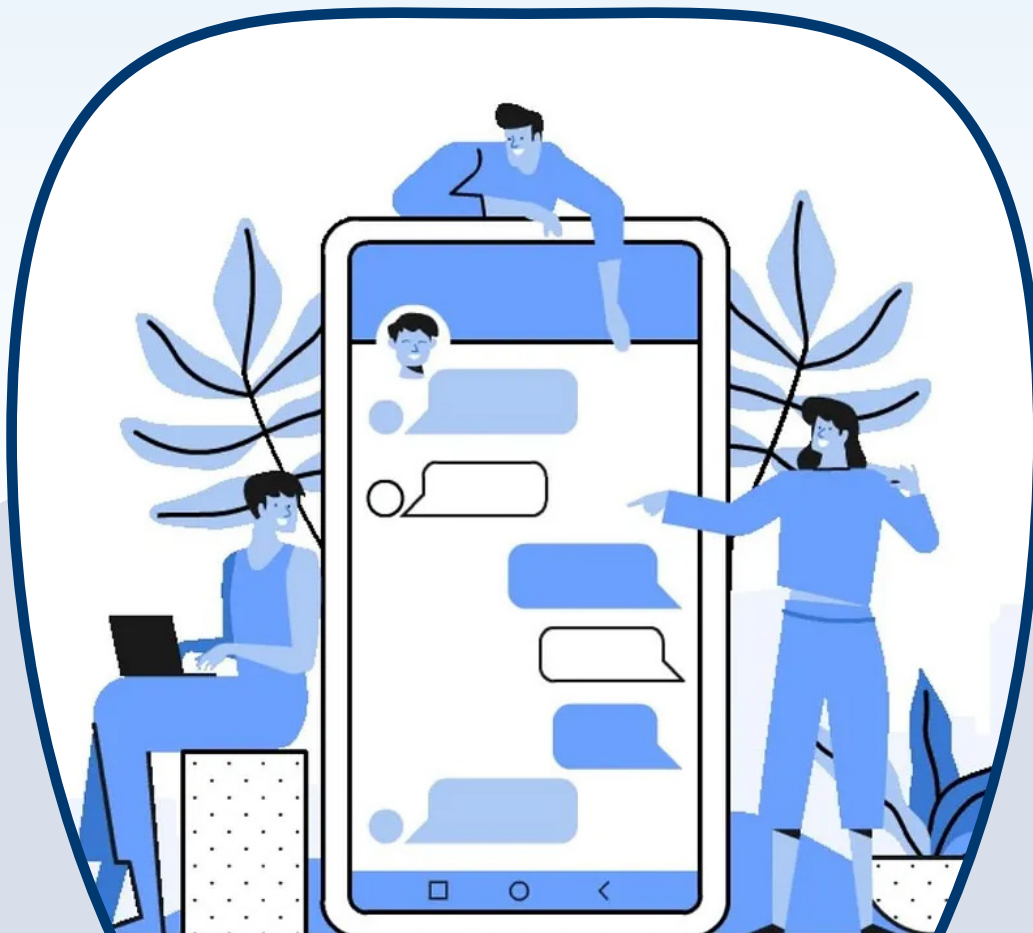
- Аутстафінг: Виведення персоналу за штат вашої компанії, ведення кадрового діловодства, розрахунок заробітної плати персоналу.
- Аутплейсмент: Допомога у звільненні співробітників, кар'єрне консультування.
- Аутсорсинг кадрового адміністрування: Консультування з питань трудового законодавства, ведення кадрового документообігу, аудит кадрової документації.
- Аутсорсинг розрахунку заробітних плат: Розробка системи оплати праці, аналіз ринку заробітної плати, нарахування заробітної плати, контроль за виплатою податків.
- Бухгалтерський консалтинг: Підготовка звітності, розрахунок податків, бухгалтерський супровід для ФОП.
- HR-консалтинг: Розробка HR-стратегії, аудит HR-процесів, створення системи управління персоналом, розробка програм навчання та розвитку.
- Управлінський консалтинг: Аудит продажів, стратегічне планування продажів, оптимізація бізнес-процесів, впровадження нових технологій.
- Екологічний консалтинг: Еколого-юридичний консалтинг, екологічний аудит, екологічний супровід підприємств, організація природоохоронної діяльності.

Контактна особа: Анна Кебець, [anna.kebets@nrg.ua](mailto:anna.kebets@nrg.ua), +38 095 826 72 76, +38 096 159 04 09.

Для мене дуже важливий зворотній зв'язок. Напишіть мені, чим я можу бути вам корисною.

З повагою,  
**Інна Воротникова**





# ЯК СТВОРИТИ ВІРТУАЛЬНИЙ БЕЗПЕЧНИЙ ПРОСТІР ДЛЯ СПІВРОБІТНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

## Ідеї для HR

За матеріалами [medium.com](https://medium.com)

Anastasiia Veselovska

**Ц**я стаття буде корисна HR-менеджерам та менеджерам, команди яких змушені працювати вдома під час війни. Вона містить конкретні ідеї та інструменти для створення безпечного психологічного середовища для співробітників. Засновано на реальних прикладах.

У сучасних умовах війни та загальної невизначеності багато людей змушені працювати вдома, перебуваючи у стані постійного страху за своє життя та майбутнє. Це може викликати серйозний стрес і психологічні проблеми. Ви можете допомогти знизити цей стрес та запобігти вигоранню співробітників, створивши віртуальний безпечний простір.

### Віртуальний безпечний простір: концепція та важливість

Віртуальний безпечний простір є місцем, де людина може відчувати себе захищеною та у комфорті, навіть якщо фізично знаходиться в небезпечному середовищі. Такі простори можуть бути важливим чинником підтримки психологічного стану людей, а також соціальних зв'язків та взаємодії в складні періоди.

Можна виділити дві групи таких просторів:

**Повноцінні:** Прикладами повноцінного віртуального безпечного простору можуть бути комп'ютерні ігри, книги, кінематограф, музика. Вони пропонують альтернативну реальність для людей з вже створеним сюжетом, яка часто ніяк не пов'язана з їх безпосереднім життям.



<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://www.instagram.com/nrg.recruiting_agency)



<https://t.me/agencynrg>

**Часткові:** Соціальні медіа та наші думки також є віртуальними просторами, які створюють альтернативну реальність чи є відображенням та інтерпретацією існуючої.

Месенджери є онлайн-просторами, де людині теж нічого фізично не загрожує. Мета таких просторів — це спілкування та обмін даними, часто отриманими з фізичної реальності.

Всі ці простори важливі, оскільки за допомогою них можна керувати своєю увагою. Під час пригніченого чи тривожного стану увага людини часто спрямована на себе у деструктивний спосіб, як-от самобіччування та повторювані негативні думки. Правильна комбінація віртуальних просторів може допомогти змінити фокус уваги, що допомагає при роботі з депресією та тривожними станами.

## Ідеї для HR з підтримки співробітників під час війни

### 1. Віртуальні групи підтримки

Телеграм-канали для обговорення серіалів та фільмів: Запропонуйте співробітникам створити групу у месенджері для спільного перегляду та обговорення. Це допоможе відволіктися від негативних думок та створить відчуття спільності.

Психологічні групи: Організуйте регулярні онлайн зустрічі для обговорення емоційного стану з професійним психологом. Такі сесії допоможуть співробітникам ділитися переживаннями та отримувати кваліфіковану підтримку. Це ефективний спосіб підтримки психологічного стану під час війни.

### 2. Групи по біохакінгу

Недостатній або неякісний сон, а також незбалансоване харчування внаслідок стресу можуть приводити до погіршення фізичного та психічного здоров'я, знижувати працездатність та загальний рівень добробуту. Можна створити групу по обміну даними про стан сну та харчування, де можна впровадити такі активності:

Вимірювання та аналіз сну: Мотивувати використовувати фітнес-треке-

ри для вимірювання якості сну. Це може включати моніторинг тривалості сну, фаз сну та частоти пробуджень.

Моніторинг рівня цукру: Проведіть експеримент з використанням пристроїв для безперервного моніторингу глюкози (CGM), які можна купити в аптеці. Це допоможе відстежувати рівень цукру через додаток на телефоні та покращити харчові звички, що є важливим аспектом біохакінгу для співробітників.

Харчові щоденники, кулінарні челенджи та онлайн майстер-класи для приготування здорових страв і обміну рецептами та досвідом.

### 3. Соціальні активності

Дегустація їжі з ресторанів доставки: Спільне куштування нових страв під час відеодзвінка створить атмосферу спільного дозвілля та допоможе розслабитися. Це також сприятиме запобіганню вигоранню.

Онлайн відеоігри та змагання: Спільне проходження ігор допоможе знизити відчуття ізоляції, підвищити командний дух та підтримати соціальні зв'язки.

### 4. Фізична активність вдома

Спільні онлайн-тренування: Через відеозв'язок, такі як йога чи фітнес. Регулярні фізичні вправи допоможуть зняти стрес, покращити фізичну форму та підвищити загальний рівень енергії.

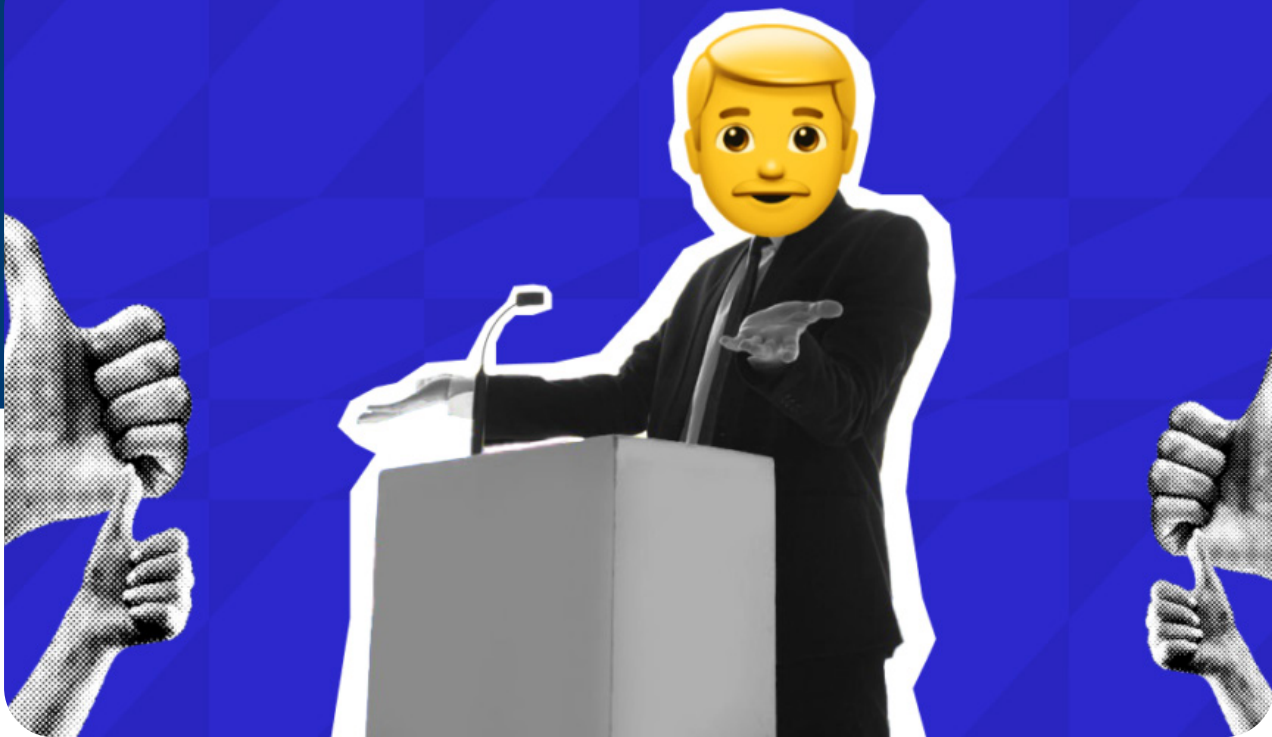
## Висновок

В умовах війни та високого стресу важливо підтримувати ментальне здоров'я співробітників, створюючи для них віртуальний безпечний простір. Впровадження спільних ініціатив, таких як віртуальні групи підтримки, біохакінг-групи, соціальні активності та фізичні вправи, допоможе зберегти емоційну рівновагу, адаптуватися до складних умов та підвищити ефективність роботи команди.

Якщо у вас виникли будь-які питання щодо впровадження ініціатив по підтримці ментального здоров'я ваших співробітників, залишки відповім на них в коментарях, Телеграм чи ЛінкедІн (контакти в описанні профілю).



# ЯК ЗАЛУЧАТИ СПЕЦІАЛІСТІВ ДО РОЗВИТКУ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ: ГАЙД ВІД BRAINSTACK\_



За матеріалами [happy monday.ua](http://happy monday.ua)

**Ольга Чуловська**

Журналістка, менеджерка контент-проектів у Happy Monday

**Р**епутація компанії — один із найважливіших критеріїв вибору роботодавця. А хто має найбільший вплив на імідж працедавця, як не його співробітники? Тому завдання кожної компанії, що зацікавлена у наймі найкращих фахівців — залучати колег до розвитку бренду роботодавця. Наприклад, надавати їм можливість ділитися експертизою та представляти компанію на публічних заходах. Як це зробити та яку користь від цього отримує спеціаліст, розповідають представники компанії Brainstack\_ Олена Корженко та Кирил Дятлик.



**Олена Корженко,**  
Employer Brand Manager  
у Brainstack\_

## Як Brainstack\_ залучає колег до розвитку бренду роботодавця

У 2023 році ми почали активно співпрацювати зі студентськими організаціями, щоб готувати молодь до старту кар'єри в ІТ. Наші проекти охоплюють лекції, воркшопи, менторство та надають студентам можливість спробувати себе на trainee-позиціях у Brainstack\_. Такі заходи потребують залучення спеціалістів компанії, які можуть

ділитися знаннями та досвідом, ставати менторами та мотивувати студентів. Так у компанії з'явився запит на спікерів серед колег, які будуть охоче поширювати власну експертизу та взаємодіяти з зовнішньою аудиторією.

*Для брейнстеківців досвід спікерства — це можливість ділитися експертизою та знаннями з колегами по індустрії, а також спосіб допомагати професійному зростанню молодого покоління.*

## Переваги наявності спікерів у компанії

- 1 Створення позитивного іміджу компанії як роботодавця. Коли співробітники виступають на конференціях, про компанію чують та знають у професійному ком'юніті, помічають її заслуги й переваги, підвищується рівень довіри серед майбутніх кандидатів.
- 2 Надання зворотного зв'язку про роботу в компанії. Пошукачі більше довіряють спілкуванню з живою людиною, ніж десяткам письмових відгуків чи публікацій у медіа. Тому присутність спікера на івентах дає потенційним кандидатам змогу дізнатися все, що їх цікавить про компанію, з перших вуст. Що своєю чергою пришвидшує процес найму.
- 3 Покращення корпоративної культури. Спікери можуть мотивувати колег до саморозвитку та участі в зовнішніх проєктах.

**!** Підготовка колег на роль спікерів — це не просто стратегія розвитку бренду роботодавця, це інвестиція в культуру компанії та її репутацію.

## Хто може стати спікером

У Brainstack\_ спікером може бути співробітник, який насамперед має сильну експертизу у своїй сфері, а також бажання ділитися знаннями та навичками. Звісно, колега також має бути зацікавленим у розвитку бренду роботодавця та прагнути зробити свій внесок у цей процес.

Спікер — це не просто доповідач, а людина, яка презентує компанію на зовнішню аудиторію та є прикладом для колег. Адже демонструє переваги залучення у розвиток бренду роботодавця та можливості для розкриття власного потенціалу.

Але слід зауважити, що спеціалісти не завжди проявляють ініціативу. Тож завдання Employer Brand Manager-а — виявити потенційних спікерів та мотивувати їх на виступи.

## Як підготувати спікера до публічних виступів: покрокова інструкція

У процес пошуку співробітника на роль спікера має бути залучений не лише Employer Brand Manager, а й керівники відділів чи тимліди. Адже вони краще знають, хто може представляти компанію та має для цього вдосталь компетенцій.

### Крок перший

Зверніться до керівника напряму. Порадьтеся з ним, кого можна запросити на виступ, хто з команди найбільше підходить на цю роль, у кого цікавий досвід тощо.

Важливо, щоб спеціаліст мав практичний досвід у потрібній сфері, був комунікабельним, в ідеалі мав досвід публічних виступів (але якщо його немає, треба пройти цей перший етап разом з ним).

### Крок другий

Ви знайшли ідеального кандидата для виступів, і тепер ваше завдання — донести до нього цінність та мету участі в проєкті. Показати, які переваги надають публічні виступи, орієнтуючись на його особисті цілі. Потрібно допомогти фахівцеві стати співтворцем бренду роботодавця.

### Крок третій

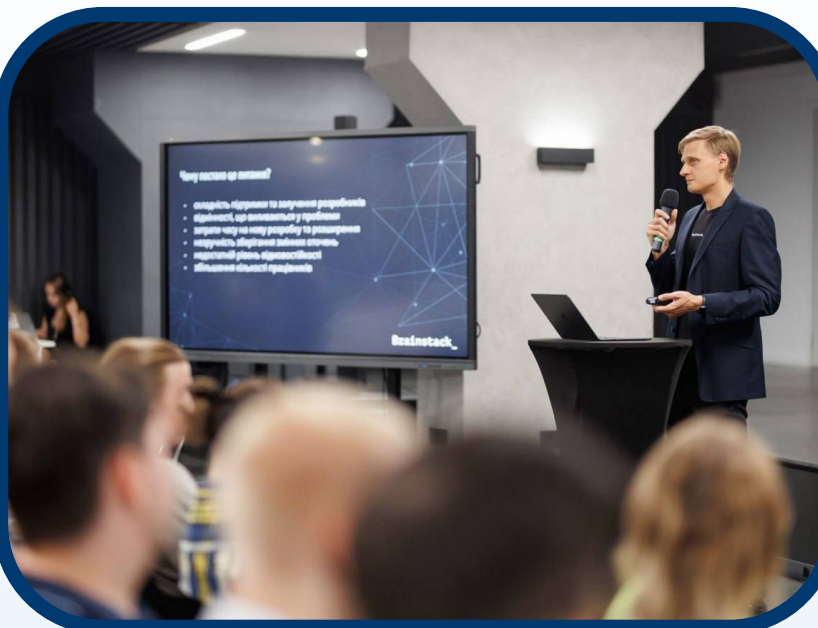
Ви повинні бути для спікера надійною опорою та підтримкою. Працювати в тандемі й допомагати протягом усього шляху підготовки до виступу: надавати поради, яку тему обрати, як її краще подати, як комунікувати, щоб відповідати tone of voice компанії, допомогти з підготовкою та оформленням презентації.

### Крок четвертий

Обов'язково перед виступом провести кілька репетицій, незалежно від того, буде проходити виступ онлайн чи офлайн. Першу репетицію можна зробити закритою, де буде присутній лише спікер та Employer Brand Manager чи HR. Після неї ви надасте фідбек щодо того, як покращити виступ, що змінити в матеріалі. На другу можна залучити колег із різних відділів, щоб зрозуміти, як сприймають інформацію спеціалісти з різним рівнем обізнаності з теми. Крім цього, ми у Brainstack\_ організуємо для спікерів заняття з ораторського мистецтва, щоб вони могли отримати професійний супровід. Така практика дає спікерам можливість скорегувати мовлення, побороти страх сцени, навчитися контролювати поставу та жести, чітко й структуровано доносити інформацію та взаємодіяти з аудиторією. Для цього запрошуємо професійного викладача, який проводить офлайн- та онлайн-заняття.

### Крок п'ятий

Після виступу обов'язково проведіть зустріч зі спікером, щоб надати йому зворотний зв'язок. Такі зустрічі будуть дуже цінними як для вас, так і для спеціаліста. Ви можете



Перед виступом спікери Brainstack\_ проводять декілька репетицій



отримати корисну інформацію та поради щодо покращення процесу підготовки до виступів.

## Які бенефіти отримують спікери у Brainstack\_

Попри те, що більшість співробітників стають спікерами з власної ініціативи, компанія надає колегам різні приємні бонуси, зокрема:

- фінансову винагороду за виступи;
- корпоративний мерч;
- можливість відвідувати заняття з ораторського мистецтва;
- безплатні квитки на профільні конференції.

## Про мотивацію до спікерства та його переваги для фахівця

Про опцію стати спікером я дізнався ще в процесі онбордингу. Мене одразу зацікавила ця можливість. Згодом я бачив, як мої колеги виступають на різних конференціях, як про них розповідають у соцмережах компанії, і моє бажання ставало ще сильнішим.

Тож я дуже зрадів, коли до мене звернулися з пропозицією взяти участь в одному з івентів від Львівського ІТ-кластера. Це була конференція для студентів Students Talent Expo, на якій було приблизно 2000 учасників. Я долучався до панельної дискусії про те, як молодим талантам потрапити в ІТ-індустрію, та організував відкриті інтерв'ю для всіх охочих стати дизайнерами. Провів понад 45 інтерв'ю, на яких консультував студентів щодо роботи дизайнера та оцінював їхні знання й навички. Багато учасників отримали від нас тестові завдання. Студент, який виконав завдання найкраще, отримав оффер від Brainstack\_ на позицію Junior UI/UX. Однак, навіть ті, хто не потрапив до нас у команду, зможуть додати цей кейс до свого портфоліо та посилити власну експертизу.

Підготовка до виступів перед студентами та участі в панельній дискусії — це чудова можливість відрефлексувати свій попередній досвід, структурувати його й запакувати в кілька зрозумілих тез. Мені особисто це було корисно для подальшої роботи. Також спілкування зі студентами дуже заряджає і нагадує, чому ти прийшов у професію, які мав плани, цілі й амбіції. Це поштовх до самоаналізу й висновків, чи дійсно ти на своєму місці, чи рухаєшся у правильному напрямку.

Ще одна моя мотивація полягає в тому, щоб зібрати довкола себе класну команду з людей, яким я зможу довіряти та з якими мені буде комфортно працювати пліч-о-пліч. Також публічність від імені компанії допомагає мені в побу-



**Кирил Дятлик,**  
**Head of Product Design**  
**у Brainstack\_**

дові особистого бренду як класного фахівця, і я вважаю, що це win-win стратегія.

Компанія зі свого боку дуже підтримує та полегшує життя спікера. Наприклад, якби я хотів виступити на конференції сам, то мені довелося б займатися адміністративними завданнями на кшталт пошуку квитків на потяг, бронювання готелю, комунікації з організаторами івенту тощо. А так роботодавець все бере на себе, і це дуже комфортно. Крім цього, допомагають з будь-якими запитаннями, пов'язаними з підготовкою до виступу: від вибору теми до репетиції та створення слайдів для презентації.

Мені подобається Brainstack\_. Подобається те, що ми робимо. Подобаються люди, з якими я працюю. Я вболіваю за те, щоб компанія розвивалася і до нас долучалися найкращі спеціалісти. І якщо я своїм спікерством можу цьому посприяти, чому б ні?

Спікерство є важливим інструментом у стратегії розвитку бренду роботодавця. Активна участь співробітників у публічних виступах сприяє підвищенню рівня довіри зовнішньої аудиторії до бренду, що своєю чергою позитивно впливає на загальну репутацію компанії.

Однак це не єдиний плюс спікерства наших спеціалістів. Ми віримо, що внесок Brainstack\_ у розвиток молодих талантів на українському ІТ-ринку матиме позитивний вплив на галузь загалом, допоможе зміцнити технологічний сектор та зробити Україну достойним конкурентом на міжнародній ІТ-арені. Тож надалі будемо розвивати цей напрям ще активніше та мотивувати якомога більше колег до публічних виступів, менторства та обміну досвідом з молодими спеціалістами.



**Виступ Кирила на конференції для студентів Students Talent Expo**



# ЕЛЕКТРОННЕ БРОНЮВАННЯ ВІЙСЬКОВОЗОВ'ЯЗАНИХ ЗАПРАЦЮВАЛО В «ДІЇ»



За матеріалами ain.ua

Марія Молодковець

**Е**лектронне бронювання військовозобов'язаних запрацювало на порталі «Дія». Про це AIN.UA повідомили в Міністерстві цифрової трансформації. Відтепер керівники критично важливих підприємств і тих, які забезпечують потреби Сил оборони, можуть забронювати співробітників через портал.

<https://dija.gov.ua/services/bronyuvannya-pracivnikiv>

Сервіс прискорює процес бронювання до години, усуває людський фактор та зменшує навантаження на працівників міністерств. Раніше інформація щодо бронювання військовозобов'язаних українців перевірялась вручну, іноді це тривало тижнями.

## Як працює бронювання на порталі Дія:

- 1 Керівник компанії на порталі «Дія» подає списки військовозобов'язаних співробітників на бронювання та засвідчує заяву електронним підписом.
- 2 Система автоматично перевірить, чи людина працевлаштована офіційно й чи є дані в реєстрі «Оберіг».
- 3 «Дія» надішле сповіщення керівнику про результат розгляду протягом доби

Якщо рішення позитивне, інформація про бронювання співробітника з'являється в застосунку «Резерв+». Із цього моменту він вважається заброньованим. Згодом витяг про бронювання можна буде завантажити на порталі «Дія» і за потреби роздрукувати.



<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://www.instagram.com/nrg.recruiting_agency)



<https://t.me/agencynrg>



«Електронне бронювання через портал «Дія» доступне для підприємств та установ, які є критично важливими. Послуга працює в кілька кліків, а результату слід чекати не довше години. У цьому сервісі ми автоматизували всі процеси, які можна автоматизувати, щоби пришвидшити оформлення бронювання і не витратити час на збір документів чи походи до держорганів», — каже Михайло Федоров, Віцепрем'єр-міністр з інновацій, розвитку освіти, науки та технологій — Міністр цифрової трансформації.

Перед запуском сервісу відбулося закрите бета-тестування, під час якого компанії забронювали 929 працівників. Деталі процесу бронювання можна переглянути у відео.  
<https://www.youtube.com/watch?v=rmevZtt5e9k>



# ВАШЕ РЕЗЮМЕ ПРОІГНОРУВАЛИ?



Чому компанії ігнорують кандидатів і що про це кажуть рекрутери? Колаж: MC.Today

## РЕКРУТЕРИ ПОЯСНИЛИ, ЧОМУ КОМПАНІЇ МОЖУТЬ НЕ ВІДПОВІДАТИ КАНДИДАТАМ

За матеріалами mc.today

Марія Бондар  
Редакторка MC.today

**Ч**и не кожна людина під пошуку роботи стикалася з ситуацією, коли відправляла резюме на вакансію, але так і не отримувала відповіді. Останнім часом такі випадки трапляються все частіше. Тому ми запитали в рекрутерів, чому деякі компанії ігнорують кандидатів та що робити, якщо ви хочете отримати цю роботу.

Як виявилось, проблема, коли компанії не відповідають кандидатам, турбує багатьох українців. Нещодавно про такий прикрий випадок написала тестувальниця Олена Фатеева в LinkedIn. Її допис викликав бурхливе обговорення у соцмережі. [https://www.linkedin.com/posts/olena-fatieceva-445072309\\_hr-activity-7212496974208483328-9h7/](https://www.linkedin.com/posts/olena-fatieceva-445072309_hr-activity-7212496974208483328-9h7/)

### Компанії публікують вакансії, але не відповідають кандидатам

Олена відгукнулася на вакансію та надіслала резюме, адаптоване під конкретні вимоги. Але, на жаль, її повідомлення менеджер компанії так і не прочитав, хоча був активним на сайті.

А найцікавіше те, що вакансія довгий час продовжувала «висіти», а потім через місяць з'явився її «двійник» – вакансія на ту ж позицію, але з деякими змінами.

На думку Олени Фатеевої, вакансія в компанії не закрита, але вони навіть не розглядають кандидатів.

**!** «Поясніть мені, чому постійно і майже у всіх компаній відбувається така ситуація з оголошеннями про вакансії. Навіщо публікувати вакансії, але не брати до уваги тих, хто відгукується?», – написала тестувальниця.



<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://www.instagram.com/nrg.recruiting_agency)



<https://t.me/agencynrg>

Олену підтримали колеги з IT-сфери. Вони зізналися, що теж стикалися зі схожими ситуаціями і мають певні думки, чому так відбувається. Ось що вони пишуть у коментарях:

- «Це роблять компанії, у яких штат укомплектований на 95-100%. Такі компанії шукають не аби-кого, а кращого з кращих. Також це можуть робити на випадок, якщо хтось з працівників звільниться», – вважає стартапер Дмитро Попов.
- «Як варіант – це роблять для того, щоб зібрати більше контактів потенційних кандидатів. Тобто підготуватись до того часу, коли треба буде швидко закривати вакансії для клієнтів», – написала CEO в Rist.cc Ліна Калиш.
- «Ймовірно, у таких компаній все добре і вони ще самі не розуміють, чи потрібен їм спеціаліст... Тоді з певною частотою у них “доходять руки” до цього питання і вони оновлюють вакансію», – відповів регіональний торговий представник у IT Planet Group Андрій Стефанів.
- «Таке часто трапляється. Кандидати шукають вакансії лише за останній тиждень, то ж для них постійно створюють нові, а не закривають старі», – зазначив Front-End Developer Андруй Сартек.
- «Стикалася з ситуацією, коли компанія не мала постійного навантаження, тому таким чином вони створила базу фрілансу, яку за потреби долучали до проєктів. А того, хто добре себе зарекомендував, забирала в штат», – розповіла 3D-художниця Юлія Федорченко.
- «Таким чином компанія може просто набивати собі бази даних потенційних кандидатів на майбутнє. На жаль, це доволі неетичне явище все ще існує», – додав Senior Software Engineer Владислав Бардін.

## Рекрутери пояснили, чому компанії так роблять

IT-рекрутерка Анастасія Баштова з компанії EVO розповіла редакції MS.Today, що компанії можуть мати різні причини для таких дій. Вона назвала основні з них:

- «По-перше, можуть бути ситуації, коли кандидатів значно більше, ніж рекрутер фізично може опрацювати в ті терміни, в які кандидат очікує відповідь. Іноді достатньо зібрати відгуки за декілька днів, щоб опрацювати їх якісно ще декілька тижнів».
- «По-друге, вакансія може мати декілька схожих за профілем вакансій, і кандидат відгукується на всі одразу

й очікує відповідь. Але якщо профіль однаковий, але компанії щось не підійшло, то вона може відмовити щодо всіх вакансій одразу».

- «По-третє, в деяких компаній є налаштовані автоматичні відповіді, в яких зазначено, що із кандидатом зв'яжуться у випадку зацікавленості його профілем, але ж це не виключає того, що кандидат хоче отримати розгорнутий зв'язок саме за його профілем».

Анастасія зазначила, що іноді кандидату варто нагадати про себе, якщо він вже спілкувався безпосередньо з рекрутером.

**!** «Якщо ви не отримали відгук у зазначений термін, завжди можна зкомунікувати із відповідальною людиною за цю вакансію, нагадати про себе. В більшості вакансій видно ім'я відповідального рекрутера, але тут точно не варто писати всій команді або всім, кого знайшли в LinkedIn із команди», – додала Баштова.

Також у коментарях під дописом у LinkedIn рекрутерка Юлія Лозинська припустила, що компанії роблять таке для того, щоб на ці позиції змогли відрукнутися люди, які раніше цього не зробили, бо сумнівалися, чи підходять.

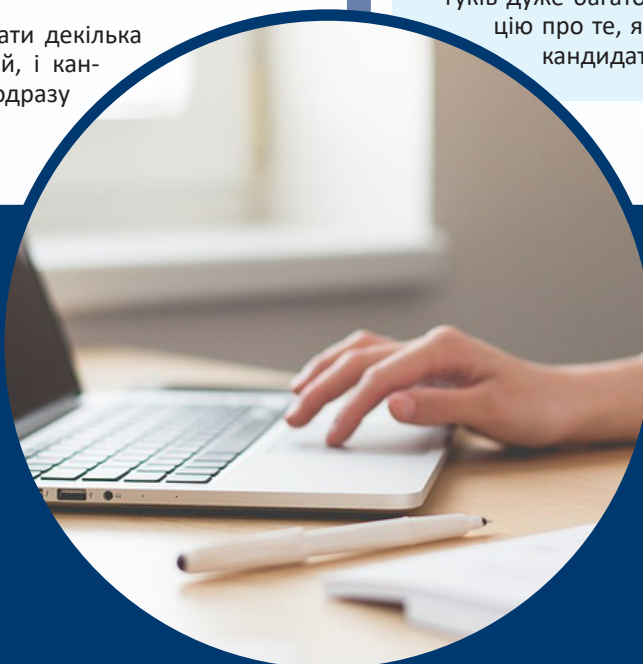
HR-спеціаліст Сергій Каплін відповів, що це можуть бути нетермінові вакансії, тому компанія шукає «ідеальний метч». Також, за його словами, можуть бути приховані вимоги, які з тих чи інших причин не зазначають у вакансії.

Водночас HR-директорка мережі закладів у Вінниці Лариса Михайлик вважає, що компанії таким чином можуть робити аналітику щодо певних позицій, щоб налагодити процес утримання персоналу.

На її думку, причини можуть бути різними, а все залежить від побудованих HR-процесів всередині компанії.

«Я в таких випадках спілкувалася з цікавими кандидатами, а решті направляла хоч стандартний лист-відповідь на відгук. Адже тут йдеться про корпоративну культуру і повагу компанії», – додала Лариса.

Цікаво: згідно з дослідженнями, рекрутер витрачає на ознайомлення з резюме орієнтовно до 15-20 секунд. Це обумовлено тим, що відгуків дуже багато. Тому ми зібрали інформацію про те, які основні помилки роблять кандидати у резюме.



# 5 ОЗНАК ТОКСИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ



Katrin Lastenko

За матеріалами facebook.com

Katrin Lastenko

**Х**очеться вірити, що світ оновлює свої системи управління. І, хоч ми наразі й перебуваємо на етапі загострення кризи, багато ілюзій вже розвінчано і колишні королі голо спостерігають за своїм занепадом.

Мені, як і багатьом з вас, «пощастило» бути частиною організацій, які декларували за ціль добробут і розвиток своїх мемберів, але насправді виявилися токсичними.

Це і корпорації, і духовні школи, і навіть сім'ї. Я збрала ознаки, за якими можна визначити, що ви в добровільному-примусовому рабстві. Ділюся з вами.

Сподіваюся вам це допоможе побачити, що відбувається. А що з тим робити - йти, залишатися і отримувати «вторинні вигоди» чи змінювати тип відносин, - то вже ваша справа.

## Обумовленість вашого вибору

Вам нав'язують правильне з точки зору організації відношення до різних сфер життя. Як будувати відносини, чи робити щеплення, на що витратити гроші і час, чи мати дітей і як їх виховувати.

Ви не помічаєте як від дружніх порад такі настанови діячів організації стають залізобетонними правилами, за недотримання яких вас виганяють або притісняють. Буває, що й притісняють після того як вигнали.

## Нав'язування парадигми «з тобою не все гаразд»

Це вид ментального насилля, яке працює на знищення вашої самооцінки і утримання членів токсичної організації в позиції жертви. Звісно, що тільки старші члени такого товариства (керівники, наставники, інструктори, батьки) знають яким ви повинні бути і що вам для цього треба робити.



Чи треба зауважувати, що ідеал, до якого вас скеровують, недосяжний і вам завжди буде що в собі «пропрацювати»? Тобто ваше доросле свідоме життя не почнеться ніколи. Проте вами вкрай легко керувати.

## Упереджене відношення до вашої статі або гендеру

Вам нав'язують стереотипи якими повинні бути жінки і чоловіки. Мені зустрічалися більш патріархальні організації, де жінка мала бути опорою, служницею і джерелом енергії для чоловіка. Чоловік в свою чергу приймає рішення за обох і поводить себе грубо, бо така доля домінанта. Зрозуміло, що такі організації були створені чоловіками задля власного комфорту.

Також я бачила радикально матріархальні об'єднання, що працювали проти чоловіків, які шкодили їм в минулому. Обидва варіанти живуть в перманентній війні, а не в синергії, або хоча б в симбіозі. Пам'ятайте, що ваша статевая чи гендерна поведінка - це ваш особистий вибір.

## Культ особистості лідера

Портрет директора висить у червоному кутку, ім'я гуру вимовляється із придихом, а думка головного родича не оскаржується. Повага до фаундерів відрізняється від схилення голови перед тоталітарним лідером. До того ж, одна людина не може бути експертом із всього - економіки, психології, геополітики і паназійської кухні.

Культ лідера створений для того, щоб ще більше розмити вашу особистість на фоні великого генія і забрати

право мати власну думку. Так робить більшість релігійних сект.

## Нав'язування ворожості світу поза кордонами організації

Це робиться для утримання учасників в нібито теплих умовах. Насправді управляти переляканими людьми простіше. Я пам'ятаю як горе-директор з моєї юності розповідав на нарадах як жебракують представники наших професій і що тільки в нашій фірмі зарплати стабільні, хоч і невеликі.

Деякі духовні вчителі практикують обливати багнюкою психологів і коучей. Ті, в свою чергу, можуть назвати містиків шахраями. Так і множить ворожнечу між професіоналами з розвитку людей. Хоча насправді цінні винаходи відбуваються на перехресті різних підходів і поглядів.

Ознаки того, що вами ганебно маніпулюють не обмежуються цими п'ятьма пунктами. Їх набагато більше.

Окреме цікаве питання: чому люди йдуть в такі типи установ та залишаються в них? Якщо тема для вас актуальна, напишу ще й про це.

В фіналі допису хочу нагадати, що у кожного з нас є СИЛА і ВОЛЯ. А також права розпоряджатися ними.

Так, шлях до власних цілей не простий. Але якщо ви роки або ж навіть десятиліття перебуваєте в організації, яка судила вам розвиток, втім цього так і не сталося, оцініть її на належність до токсичності.

Окремо дякую за ваші коментарі і історії досвіду з цього приводу.



Katrin Lastenko





## Енергія ТВОГО УСПІХУ

Випуск №  
**7**  
**(109)**  
(від 26.07.2024)

ШАНОВНІ ЧИТАЧІ!

Свої побажання та пропозиції  
надсилайте на e-mail:

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



<https://t.me/agencynrg>