



Енергія
твого успіху

Дайджест

NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора.
Про що пропонує поговорити
Інна Воротникова

2 стр.

Витрати покоління
Зумерів

9 стр.

У Work.ua назвали вакансії,
які мають найбільший попит
в Україні

3 стр.

Як написати вдалий мотиваційний
лист для відгуку на вакансію:
поради та промпт для ChatGPT

10 стр.

Розвиток бренду роботодавця.
Як правильно розвивати та
просувати бренд роботодавця?

5 стр.

Як це – менеджерити чуже життя?
Історії персональних асистенток
та їхніх керівників

13 стр.

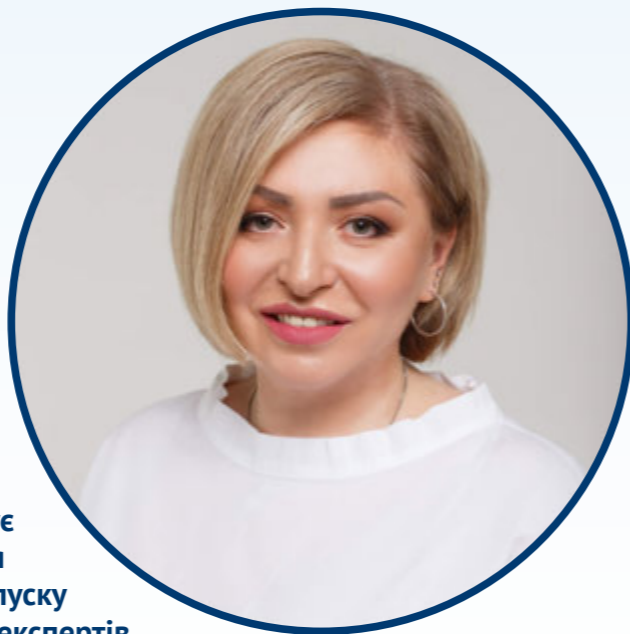


Добрий день!

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

Після кожного обстрілу я думаю про межу незламності й про те, як наступного ранку ти хочеш зробити ще більше, ніж вчора. Тримаймося, друзі. Ми маємо витримати та перемогти. Якщо можемо бути корисною вам, зроблю це із задоволенням, звертайтеся.

Й про наш дайджест. Цього разу зібрала найактуальніші теми для тих, хто шукає роботу, планує вдосконалити свої професійні навички або цікавиться питаннями розвитку бренду роботодавця. У цьому випуску ви знайдете корисні поради та інсайти від провідних експертів.

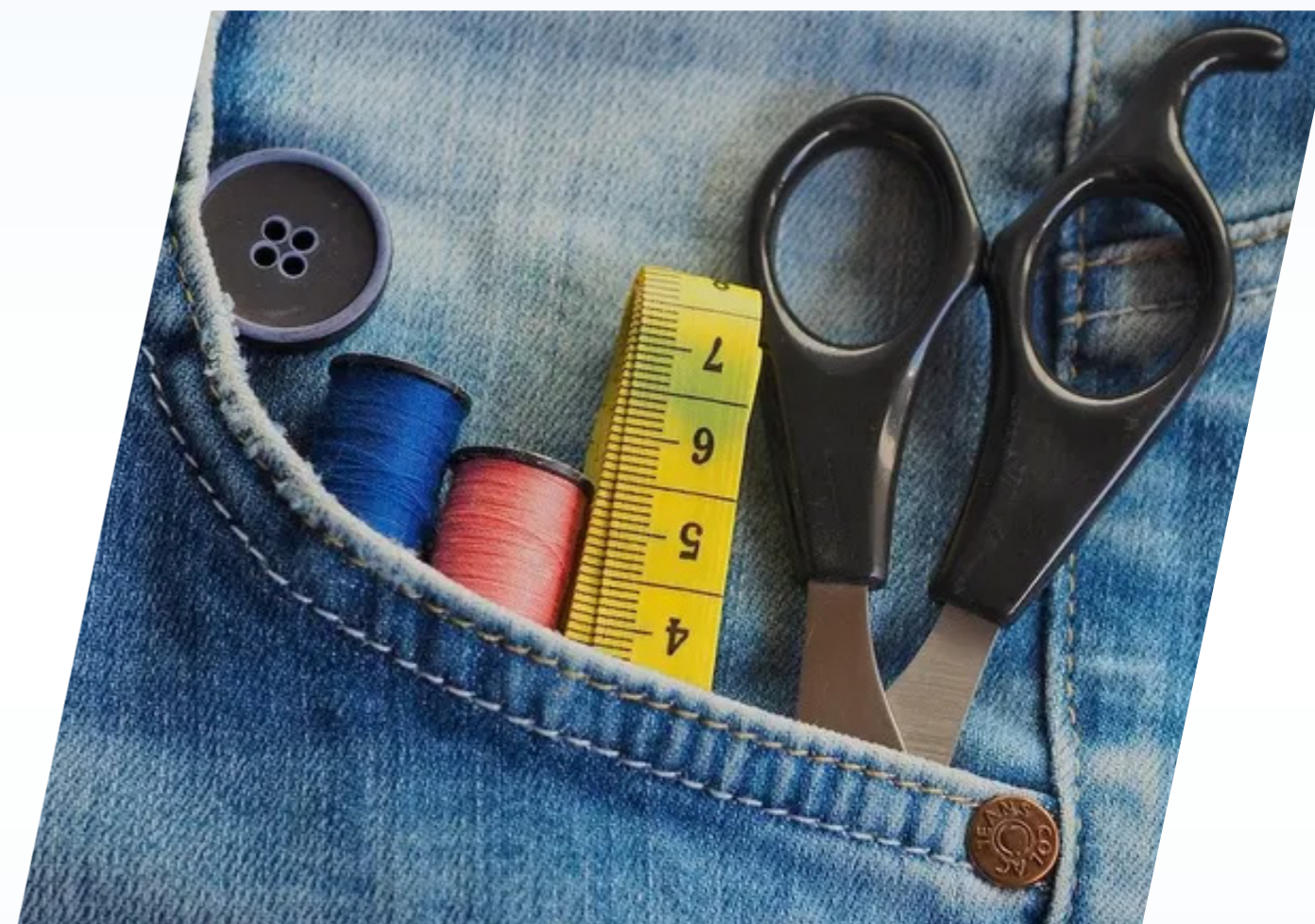


- 1 Професії з найвищим попитом в Україні. Work.ua поділилися переліком популярних професій, що можуть допомогти вам визначитися з напрямком розвитку.
- 2 Розвиток бренду роботодавця. Як правильно розвивати та просувати бренд роботодавця?
- 3 Про зміни у системі освіти та їх вплив на ринок праці.
- 4 Покоління Зумерів та їх витрати. Як вони впливають на цей світ?
- 5 Мотиваційний лист: поради та prompts для ChatGPT: це можливо.
- 6 Роль та обов'язки персонального асистента: Чим займається персональний асистент і які навички необхідні для цієї професії?

Бережіть себе і залишайтеся з нами.
На зв'язку!

З повагою,
Інна Воротникова

У WORK.UA НАЗВАЛИ ВАКАНСІЇ, ЯКІ МАЮТЬ НАЙБІЛЬШИЙ ПОПИТ В УКРАЇНІ



За матеріалами 24tv.ua

Аліна Кулеба

Основні тези

- У Work.ua було визначено вакансії з найбільшим попитом в Україні.
- На ринку праці в Україні високий попит на виробничі, робочі професії, сферу обслуговування, будівництво, транспорт та логістику.
- Кількість вакансій перевищує кількість шукачів роботи; зарплати робочих спеціальностей, ймовірно, зростатимуть.

Україна переживає нелегкі часи на ринку праці через повномасштабне вторгнення Росії. Однак є перелік професій, на які останні роки існує найвищий попит у роботодавців.

Про них для 24 Каналу розповіла керівниця проекту з працевлаштування ветеранів "Назустріч" у Work.ua Анастасія Розлуцька.

Професії, на які є зараз попит

Найбільш частими за пропозиціями на ринку працевлаштування є:

- виробничі;
- робочі професії;
- сфера обслуговування;
- будівництво;
- транспорт і логістика.

Ці категорії залишаються в топах вже не перший рік, тут українські роботодавці відчують дефіцит і постійно шукають працівників, – розповіла Розлуцька.

Що відбувається на українському ринку праці: детальніше

За повідомленнями Національного банку України, кількість вакансій наразі перевищує кількість шукачів роботи. Серед причин мобілізація, міграція та інші чинники, які спричинила війна. Аналітики прогнозують, що заробітна плата першою чергою ростиме у працівників робочих спеціальностей, адже за них конкурують уже роботодавці. https://24tv.ua/business/komu-robotodavtsi-gotovi-pidvishhuvati-zarplatu_n2625494

Наразі мінімальна зарплата в Україні https://24tv.ua/business/zroste-minimalna-zarplata-serpni-biznes_n2616625 з 1 квітня становить 8 тисяч гривень. З 1 січня 2024 роки вона зросла на 900 гривень. Наступного року збільшення не планується.

Відповідно до аналізу на різноманітних порталах вакансій, роботодавці шукають також кухарів, бариста, офіціантів, охоронців. https://24tv.ua/business/dlya-kogo-zaraz-rozmishheno-naybilshе-vakansiy-biznes_n2617291 Серед кваліфікованих робітників – водіїв, швачок, електриків, слюсарів, механіків. Також попит мають некваліфіковані – вантажники, підсобні робітники, прибиральники, двірники.



РОЗВИТОК БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ

ЯК ПРАВИЛЬНО РОЗВИВАТИ ТА ПРОСУВАТИ БРЕНД РОБОТОДАВЦЯ?

За матеріалами Телеграм-каналу «Бренд роботодавця. PROкачка»

Вийшло свіже глобальне дослідження Korn Ferry Workforce 2024. На слайді 18 факторів утримання співробітників.



«Для України ці драйвери так само справедливі, лише помножені на три», - каже Роман Бондар, Managing Director у Korn Ferry Ukraine. Далі - посилання на повний звіт, там багато цікавого: https://t.me/employer_branding_prokachka/325



НЕСТАЧА ПЕРСОНАЛУ СТАЄ КАТАСТРОФІЧНОЮ ДЛЯ БІЗНЕСУ

В Україні на одного пенсіонера – менше одного працівника.
Як можна вирішити кризу на ринку праці?

За матеріалами epravda.com.ua

Андрій Длігач
Генеральний директор Advanter Group

За даними червеневого дослідження Advanter Group, нестача кваліфікованого персоналу становить 26% і набуває загрозливих масштабів.

З одного боку, у країні є структурне безробіття, а з іншого – бізнес не може знайти працівників, бо персоналу немає фізично: і робітників (зварювальників, водіїв, комірників), і інженерно-технічного складу, офісних фахівців та менеджменту.

Звідси маємо значне недозавантаження виробничих потужностей. Якщо до великої війни цей показник становив 76%, то наразі – лише 45%. Бізнес готовий збільшити завантаження, але йому банально бракує грошей та персоналу.

Через це необхідно розвивати кластери та об'єднуватися. Замість інвестування у власні виробничі лінії, варто

вдатися до контрактного виробництва, довантажити потужності і спільно досягти економії на витратах завдяки ефекту масштабу.

Якщо в питаннях недозавантаженості і навіть нестачі електрики є адекватні виходи, то з персоналом у нас катастрофічна ситуація. Так, уже зараз в Україні працюючих людей менше, ніж пенсіонерів та людей з інвалідністю.

У цифрах це виглядає так. У країнах Євросоюзу співвідношення працівників та людей, які отримують соціальну допомогу, становить 2,6, в Україні – 0,9.

Мобілізаційний вплив

Ситуація погіршується і через мобілізацію. Утім, сама вона настільки суттєво не посилила б кадровий голод. За різними оцінками, мобілізаційний потенціал України становить 4,9-6 млн призовників. За експертними оцінками, щокварталу військо мають поповнювати 50 тис призовників, тобто 200 тис на рік.

З такими темпами мобілізації і при такому трудовому ресурсі країни (близько 10 млн осіб) кадрового голоду не мало би бути. Проблема саме в хаотичному характері мобілізації та неадекватній державній політиці. Вона призвела до того, що найбільше постраждав білий бізнес, який офіціалізував своїх працівників.

Велика частина працівників банально сховалася: люди не їдуть до місця роботи, бо там є блокпости. Значна кількість чоловіків у таких умовах віддає перевагу неофіційному працевлаштуванню або відмовляється від роботи. Тобто бізнес втратив трудовий ресурс більше через страхи мобілізації, ніж через саму мобілізацію. Так само бізнес змушений ховати цінних працівників у тіні.

З кінця 2023 року, відколи з'явилися ранні ознаки катастрофи, ми наполягаємо на запровадженні бронювання для критичного персоналу. Це знизить ризики для бізнесу – дозволить залишити на роботі ключовий для нього персонал. За нашими підрахунками, це близько 15% персоналу або менше 600 тис осіб.

Цей показник не є критичним для мобілізації і це б дозволило бізнесу убезпечити себе від ризиків катастрофічного кадрового голоду. Наприклад, замінити технолога ковбасного виробництва неможливо. Для якогось бізнесу неможливо замінити зварювальника, для якогось – інженера, для якогось – фінансиста.

Питання бронювання ключового персоналу – це питання виживання нашої економіки. Хотів би нагадати, що ми фінансуємо наші Збройні Сили саме через податки, бо наші міжнародні партнери не дають грошей на фінансування військових закупівель чи на зарплати нашим військовослужбовцям.

Якщо скорочується бізнес-активність, то знижується спроможність купувати дрони та зброю, утримувати військових. Коли мова йде про розширення складу СОУ, то нам потрібно більше надходжень у держбюджет, що неможливо досягти шляхом підвищення податків. Значить, єдиний шлях – зростання економіки.

Детінізація зарплат

Наша пропозиція полягає в детінізації зарплат, бо зараз ми маємо 35% зарплат у тіні (оцінка Advanter Group, весна 2024 року). Для цього потрібно дати бізнесу можливість умовно в «Дії» позначити критичний персонал для себе.

Слід зробити так, щоб цей персонал гарантовано мав зарплату не нижче 30 тис грн. За нашими підрахунками, це детінізує кількост тисяч зарплат і збільшить надходження до державного бюджету до 165 млрд грн.

На ці гроші держава зможе посилити рекрутинг. Ми бачимо, як він активно проводиться через ресурси work.





ua та robota.ua. Тисячі вмотивованих людей готові служити в ЗСУ, бо там правильний управлінський підхід: ти обираєш підрозділ, знаєш, з ким служитимеш і хто буде твоїм командиром.

Мобілізація в нинішньому вигляді має низьку ефективність. Я обговорюю цю тему з багатьма командирами і вони розповідають про наслідки такого підходу. Самі командири питають: як воювати при такій низькій якості мобілізації?

Мобілізовані – це вже військові люди, на яких ми збільшили державні видатки, на тих, хто буде залишатися в тилу і точно не буде ефективним на фронті. При цьому вони вже забрані з економіки і не продукують податки та додану вартість.

Навіщо ми це робимо? Навіщо спалюємо обмежений ресурс неефективним збільшенням видатків держави, зменшуємо військову та бізнес-ефективність, готуємо невмотивованих мобілізованих і погіршуємо обороноздатність?

Чи є вихід

Він очевидний. Ми не можемо перемагати ворога масштабом та аналогічним застосуванням людського ресурсу через уп'ятеро менший потенціал. Наш шлях – управлінська й технологічна переваги та висока вмотивованість.

Для цього необхідно створити умови для роботи бізнесу, платити податки, інвестувати в ОПК, донатити. Це допоможе збільшити забезпечення ЗСУ та їх технологізацію. На рівні держави слід підвищити вимоги до ефективності й адекватності системи управління, сприяти підтримці високого рівня мотивації. Мотивація стосується всього суспільства. Як показують останні соціопитування, воно втрачає віру в майбутнє за відсутності комунікації стратегії перемоги.

Для уникнення економічної катастрофи необхідно допомогти бізнесу убезпечити ключовий кадровий ресурс шляхом його бронювання. Через три-п'ятирічні контракти для приватного ОПК і стратегічне планування замовлень відповідно до стратегії перемоги слід дати можливість бізнесу інвестувати в технологізацію ЗСУ.

ВИТРАТИ ПОКОЛІННЯ ЗУМЕРІВ



За матеріалами Телеграм-каналу «Magic & PR»

Іх вже називають найвпливовішим поколінням в історії. Сьогодні вони складають майже 25% населення планети, а до 2030 року їхня купівельна спроможність досягне \$12 трильйонів

Ми про покоління зумерів, яке вже давно формує і підлаштовує світ під себе. NielsenIQ дослідило Gen Z з 18 країн світу, щоб дізнатися про них більше.

- **Покоління Z витрачає на душу населення більше, ніж будь-яке інше покоління в тому ж віці.** У наступному десятилітті їхні витрати зростуть на 4,02% – це вдвічі швидше, ніж у попередніх поколіннях. До 2039 року вони збільшать кількість заможних людей у кожному регіоні світу, розвіюючи міф про те, що generation Z є «найрозбитішим поколінням».
- **Дослідження World Data Lab показують, що вони є найбільшим поколінням в історії.** Ймовірно вони будуть єдиним поколінням, яке досягне 2 млрд людей – це приблизно чверть від загального населення світу.
- **Покоління Z безпрецедентно багате.** Середньостатистичний 25-річний американець має річний сімейний дохід понад \$40 тис., що робить їх «кращими» за міленіалів у цьому ж віці
- **Дослідники не бачать жодних ознак того, що їхня система цінностей «здоров'я» зміниться в середньостро-**

ковій чи в довгостроковій перспективі. Купуючи косметичні засоби вони найбільше шукають продукти, які є чистими та мають натуральні аромати. У харчовому просторі вони хочуть натуральних продуктів без штучних інгредієнтів, з низьким вмістом цукру та високим вмістом білку

- 67% представників покоління Z вважають, що продукти приватних торгових марок такі ж хороші, як національні бренди
- До 2030 року покоління Z становитиме 30% світової робочої сили. Їхні головні прагнення в житті включають заробіток значних сум грошей, повноцінну кар'єру та подорожі по всьому світу та всередині країни
- Іншим ключовим фактором, що відрізняє покоління Z – їх регіональна, расова та етнічна різноманітність. Майже половина покоління – не білі. Окрім того, порівняно з міленіалами, зумери на 7,7% більше ідентифікують себе з ЛГБТ+ спільнотою і рідше приєднуються до усталених релігій
- Автентичність є найвищою цінністю для покоління Z. Вони більше зацікавлені в автентичних стосунках із впливовими особами соціальних мереж і брендами, ніж з традиційними голлівудськими знаменитостями. Фраза «бути вірним собі» є описом успіху покоління Z

ЯК НАПИСАТИ ВДАЛИЙ МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ ДЛЯ ВІДГУКУ НА ВАКАНСІЮ: ПОРАДИ ТА ПРОМПТ ДЛЯ ChatGPT



За матеріалами harrymonday.ua

Ната Вегас
Експертка з маркетингу з досвідом понад 10 років

Чому мотиваційний лист — важливий етап відбору кандидатів та яким він має бути, щоб зацікавити роботодавця? У статті для Harry Monday розбирається Ната Вегас, експертка з маркетингу з досвідом понад 10 років, СМО продуктової та сервісної ІТ-компанії, фаундерка стартапу [readorable](http://readorable.com) та співведуча подкасту «Ділом Ділюсь»

Як засновниця стартапу на ранній стадії, я розуміла, що пошук людей у команду буду проводити самотужки. У минулому я проводила безліч інтерв'ю, тож була до цього готова. Знаючи ринок зараз, я розуміла, що відгуків буде ба-

гато. Мені було важливо робити все з повагою до процесу, до кандидатів і до себе. Саме тому я відразу розробила систему відбору, зазначила її у вакансії, надавала фідбек усім кандидатам і вказувала причину відмови. На першому етапі відмову отримали відгуки без мотиваційного листа або з нерелевантним портфоліо.

Чому мотиваційний лист — важливий

Погляньмо на це питання з боку роботодавця.

1 **Очіма рекрутера.** Уявіть, що ви рекрутер, який шукає працівників одразу на декілька різних вакансій, використовує для цього різні майданчики і з кожного отримує понад 50 відгуків на одну вакансію. Уявили? У такому потоці пошукачів вдалий мотиваційний лист — те, що приверне увагу саме до вашої кандидатури.



! **Рекомендація:**
що більша конкуренція на позицію, то ретельніше слід готувати мотиваційний лист.

2 **Очіма власника чи керівника.** Зазвичай компанія наймає спеціаліста під дуже конкретні завдання. Часто керівник знає, кого він хоче бачити в команді, але не знає точно, де таку людину знайти, тому шукає у прямих конкурентів чи з конкретної ніші. При цьому власнику й керівнику хочеться, щоб кандидат хотів працювати саме в них, і мотиваційний лист — це перший індикатор, який про це свідчитиме.

! **Рекомендація:**
мотиваційний лист має бути релевантним компанії або завданням ролі, на яку ви претендуєте.

3 **Очіма стартапу.** Для стартапу чи навіть благодійного проекту важливо розуміти вашу мотивацію, адже в більшості випадків єдине, що вони мають із переваг — це саме ідея та цінності. І якщо вони збігаються з вашими, це робить вас значно перспективнішим для них кандидатом, ніж хтось із досвідом, але без мотивації.

! **Рекомендація:**
поясніть свою мотивацію — це ключове для стартапів, культурних проєктів та громадських організацій

Скільки людей відгукуються без мотиваційного листа

Наведу аналітику однієї вакансії у свій стартап. Фактично кожен третій кандидат надсилав відгук зовсім без мотиваційного листа. Для порівняння зазначу також кількість кандидатів, які отримали відмову через недостатній рівень робіт у портфоліо.

ВСЬОГО ВІДГУКІВ	203	100,0%
Відмова через відсутність мотиваційного листа	63	31,0%
Відмова через недостатню кваліфікацію (портфоліо)	36	17,7%

Багато молодих спеціалістів переймаються браком експертизи чи досвіду, тоді як відмову отримують зовсім не через це. Водночас ігнорування мотиваційних листів властиве не лише новачкам.

КІЛЬКІСТЬ МІСЯЦІВ ДОСВІДУ	КІЛЬКІСТЬ ВІДГУКІВ БЕЗ МОТИВАЦІЙНОГО ЛИСТА
0	10
6	16
12	24
24	5
36	5
60	2
96	1

ЗАРПЛАТНІ ОЧІКУВАННЯ	КІЛЬКІСТЬ ВІДГУКІВ БЕЗ МОТИВАЦІЙНОГО ЛИСТА
\$300	4
\$400	8
\$450	1
\$500	14
\$550	1
\$600	12
\$700	10
\$800	3
\$1 000	7
\$1 400	1
\$1 800	1
\$2 500	1

Як я вже казала, мені важливо було зробити процес відбору чесним і прозорим, тому у відповідях я зазначала причину відмови. На першому етапі це були відгуки без мотиваційного листа або з нерелевантним портфоліо. Як не дивно, на ці відмови я отримувала позитивні відгуки кандидатів! Додаю декілька прикладів для ілюстрації.

О, дякую за фідбек і вибачте що не написала мотиваційний лист. Я розумію що це не виправдання але я не сподівалась що Ви відповісте через великий ігнор з інших вакансій і тому його не додала. Але надалі буду його прикріплювати. Ще раз дякую і бажаю знайти того самого кандидата який для Вас буде ідеальним.

Приклад відповіді на лист із відмовою через відсутність мотиваційного листа

Добрий день!

Я не стану приховувати, що я початківець. І напевно тому допускаюся багато помилок... Наприклад ця ситуація з відгуком на вашу вакансію нагадала мені вислів "Вміла готувати, не вміла подавати"...

Я полінилася написати мотиваційний лист в якому зазначити, що я націлена не на гроші, а на створенні продуктів, які вирішують проблеми цільової аудиторії, будучи при цьому естетично привабливими та зручними для користувача. У процесі проектування я використовую всі етапи та інструменти UX: аналіз завдань, аналіз конкурентів, створення персон та визначення JTBD для кожної з них, потоки користувачів, низько- та високоточні фреймворки, прототипування з анімацією та адаптивний дизайн. Я відкрита до нових можливостей і прагну створювати продукти, які ефективно працюють.

Я від душі Вам дякую за розширений фідбек! Він для мене зіграв повчальну роль і відкрив очі на саму себе зі сторони! Щиро дякую!

Гарного дня!

Приклад відповіді на лист із відмовою через відсутність мотиваційного листа

Як написати персоналізований мотиваційний лист

Звичайно, коли кандидат довго знаходиться в пошуку, доволі складно щоразу створювати персоналізовані мотиваційні листи. Тому ось кілька порад, які можуть полегшити вам це завдання.

- 1 Створіть невеликий шаблон такого листа, який можна швидко адаптувати під кожну вакансію. Додайте основні пункти: вступ, причини зацікавленості у вакансії та компанії, релевантний досвід та навички, висновок. Швидко проаналізуйте вакансію та виділіть 2-3 основні вимоги, які підходять під ваш досвід і навички.
- 2 Щоразу, коли відправляєте новий лист, змінюйте лише ключові деталі: назву компанії, специфічні вимоги вакансії та приклади з вашого досвіду, що відповідають цим вимогам.
- 3 Звучіть впевнено! Пам'ятайте: ваше завдання — найпривабливіше показати свій досвід, навички й особистість.
- 4 Промпт для Chat GPT, який допоможе генерувати релевантні супровідні листи:

Промпт для Chat GPT, який допоможе генерувати релевантні супровідні листи:

Ти досвідчений рекрутер. Прочитай моє резюме, потім прочитай наведену нижче вакансію та, використовуючи найкращі практики, створи кілька супровідних листів, де мої навички та досягнення відповідатимуть вимогам вакансії.

Підготуй кілька версій, використовуючи різні підходи та методи переконання. Зроби їх простими та легкими для читання. Це має бути короткий супровідний лист до 500 знаків українською мовою. Текст вакансії:

Додайте до промпту своє резюме та опис вакансії. І не забувайте опрацювати відповідь AI, щоб не потрапити в казусні ситуації.

Яким НЕ має бути мотиваційний лист

- Занадто довгим. Не пишіть історію свого життя.
 - Занадто коротким. Одне речення — це не мотиваційний лист.
 - Двома мовами. Пишіть тією мовою, якою опублікована вакансія.
 - Посиланням на відео без коментаря. Базові правила інформаційної гігієни забороняють переходити за посиланнями, якщо вони не очікувані, тому посилання можуть просто не відкрити.
- Отже, що у висновку? Вдалий мотиваційний лист відразу виділить вас з-поміж інших кандидатів, можливо, навіть більш досвідчених, ніж ви. Тому сьогодні, в умовах перегрітого ринку, супровідний лист — це не просто примха, а необхідність для відгуку на вакансію. Щиро бажаю знайти свою команду й компанію та щодня працювати в задоволення.

ЯК ЦЕ – МЕНЕДЖЕРИТИ ЧУЖЕ ЖИТТЯ?

ІСТОРІЇ ПЕРСОНАЛЬНИХ АСИСТЕНТОК ТА ЇХНІХ КЕРІВНИКІВ

По матеріалам happy monday.ua

EdEra

Команда студії онлайн-освіти

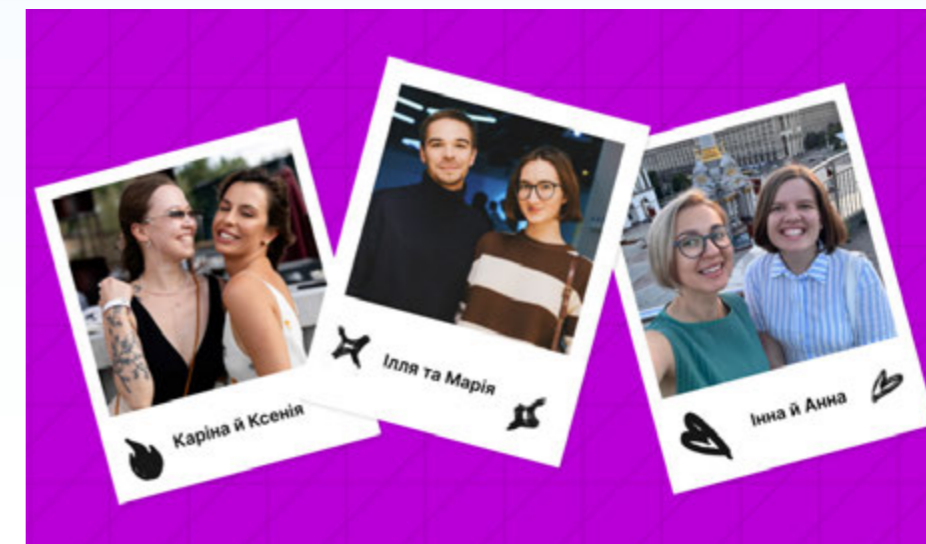
Організувати робочу поїздку, зафіксувати важливі думки, налагодити щоденний побут — усе це й навіть більше робить персональний асистент. Які переваги отримують обидві сторони від такої співпраці та що треба знати, щоб реалізуватися в цій професії? Команда студії онлайн-освіти EdEra збрала реальний досвід керівників та їхніх персональних асистентів.

«Асистент — це менеджер життя і виборів у цьому житті»

Ілля Філіпов, CEO студії онлайн-освіти EdEra, та Марія Чернова, голова відділу партнерств EdEra, яка два роки була персональною асистенткою Іллі.

Про роль персонального асистента

Марія, персональна асистентка: «Асистент — не завжди друг, ієрархія



та дистанція повинні зберігатися. Проте в роботі дуже важливий особистий зв'язок: щоб довіряти одне одному й відверто говорити про проблеми та завдання. Так само важливо, щоб ви збіглися в цінностях, гуморі, підходах.

Ми з Іллею різні в роботі. Я люблю системність: у мене в блокноті все записано в пріоритетності від 1 до 10. Ілля — це більше людина-хаос: він може за півтори години закрити 10 пи-

тань, а потім протягом 5 годин зробити два завдання. Різниця в характерах. Тому асистенту дуже важливо підсилювати й доповнювати керівника».

Ілля, керівник: «Це дуже партнерські стосунки. Керівники часто емоційні, це нервова робота. А коли поруч є людина з холодним розумом, ти не залишаєшся наодинці з проблемами інших. Тож персональне асистентство — це ще й про терапію для керівника».

Про обов'язки та графік персонального асистента

Ілля, керівник: «Асистент — це менеджер життя і виборів у цьому житті. Основні питання й кризові ситуації розрешує керівник, тоді як асистент вирішує за нього маленькі, проте не менш важливі. Наприклад, коли треба кудись поїхати й обрати оптимальний маршрут.

Зі щоденних обов'язків найперше — це ведення календаря, планування, виконання невеликих завдань. Також це перетворення думок чи фраз у завдання. Наприклад, у мене немає часу прописувати детальний фоллоу-ап після кожної зустрічі. Натомість я записую швидко аудіо, з якого мій асистент розуміє, кому які завдання передати. Крім того, асистент планує





і мій персональний побут: прибирання дому, ремонт, записи на стрижку, бронювання столиків у кафе тощо».

Марія, персональна асистентка: «Графіки персональних асистентів можуть кардинально відрізнятися: є executive (виконавчі) асистенти, які працюють суто з робочими завданнями, а є персональні асистенти, що закривають ще й особисті потреби. Тому в перших буде графік з 10-ї до 18-ї, а в інших — абсолютно ненормований. Знаю приклади асистентів, які опівночі шукали памперси для дитини керівника. Я була радше асистенткою, яка допомагає з робочими завданнями, хоч і мала частину особистих. Мій робочий день починався орієнтовно о 9-й чи 10-й, а десь у період з 18-ї до 20-ї потім завдань припинявся».

Для персонального асистента дуже важливо розмежувати роботу й життя поза нею. Межа може стиратися через те, що багато часу витрачається на життя та звички іншої людини. Вихід — у свій особистий час повністю відключитися від роботи: ходити з друзями на прогулянки, займатися спортом тощо. Не чіпати ноутбук і навіть не читати робочі повідомлення в месенджерах».

Про виклики в роботі персонального асистента
Марія, персональна асистентка: «Це дуже адаптивна робота, яка сильно залежить від того, кому асистуєш, тому спочатку завжди є період адаптації. Ти навчаєшся якісно виконувати роботу десь за пів року, коли вже добре розумієш людину, ключових людей з її оточення, основні завдання тощо».

Долати труднощі допомагає прямий фідбек, коли ви відразу проговорюєте, що щось не так і як це можна покращити. Загалом треба бути готовим до того, що конфлік-

ти можуть бути. Будь-яка комунікація, якщо її дуже багато, несе ризик того, що в якийсь момент ваші думки розійдуться, і це нормально. Головне — знати, що з цим робити».

Про важливість персонального асистента

Ілля, керівник: «Наразі я дуже залежу від персонального асистента. Звісно, я можу менеджерити якісь процеси сам, але це буде контрпродуктивно. До появи асистента я витрачав забагато ресурсів на те, щоб тримати в голові купу завдань. Маша перша структурувала мої рутинні справи».

Персональний асистент робить великий буст для бізнесу. Якщо ви його ще не найняли, ви крадете в себе гроші й час, що є злочином проти вашої компанії. Витратити свій ресурс керівника як найважливішої частини компанії на низькорівневі речі замість стратегування — це зрада».

«Ця робота — про нон-стоп комунікацію та взаємодію з людьми»

Інна Совсун, народна депутатка України IX скликання, викладачка кафедри політології у Києво-Могилянській Академії і публічного управління у Київській школі економіки, та Анна Коваленко, персональна асистентка й за сумісництвом менеджерка освітніх проєктів у команді Інни.

Про роль персонального асистента

Анна, персональна асистентка: «Команда, яку створює Інна, — це люди, що насамперед називають себе друзями, а потім вже колегами. Ми з Інною чатимось буквально 24/7 про все на світі: від робочих питань до особистих. Наприклад, у нас є традиція ділитися рецептами й писати на них відгуки одна одній».

Інна, керівниця: «У нас настільки інтенсивне спілкування, що ми навіть не кажемо “Доброго ранку” чи ще щось, бо ми постійно в контакт. Інколи вночі, якщо хтось із нас не спить, ми пишемо одна одній. Якось навіть зробили власний День подяки».

Про обов'язки та графік персонального асистента

Інна, керівниця: «Для мене персональний асистент — це людина, яка насамперед складає мій графік і перелік справ. Це не означає, що вона керує всім, але вона координує команду найближчих людей, які зі мною працюють. Аня також займається моїм календарем і працює з деякими моїми соцмережами (TikTok, Instagram). А ще має завдання, не типові для персонального асистента. Наприклад, зараз ми разом із Міносвіти реформуємо шкільний предмет “Захист України” (колишня назва “Захист вітчизни”), і Аня де-факто виступає проєктною менеджеркою, яка робить значно більше, ніж типовий персональний асистент. Також у нас дуже багато спільних поїздок Україною. Якось Аня навіть їздила зі мною у від'ядження до Берліна».

Анна, персональна асистентка: «Ця робота — про нон-стоп комунікацію та взаємодію з людьми. Після початку роботи з Інною моя телефонна книжка збільшилася, мабуть, у чотири рази. Поєднати діяльність персональної асистентки з роботою проєктної менеджерки важко. Проте, навіть коли о 22-23 вечора чи пізніше з'являються термінові

завдання, я ще жодного разу не думала: “Ох, хочу звільнитися” чи “Як же мені це набридло!”. Якось ми жартували про те, що наше кредо: “Любов — це робота, і нам робити її щодня”. І це насправді стовідсотково описує настрій і лайфстайл у нашій команді».

Про виклики в роботі персонального асистента

Анна, персональна асистентка: «Коли за щось відповідаєш, мусиш робити все максимально ефективно в межах наявних ресурсів. Але є люди, що роблять все повільніше чи безвідповідально ставляться до роботи, і це розчарує. Бо коли ти вкладаєшся в якийсь проєкт на повну, то очікуєш таку саму віддачу від усіх залучених. Натомість іноді можна робити щось нескінченно довго, але без жодного результату. Тому важливо продовжувати та шукати шляхи, щоб бути впевненим, що заплановане буде зроблено».

Про важливість персонального асистента

Інна, керівниця: «Мені здається, що половина поїздок у моєму житті не сталася б, якби Аня не сказала, що ми їдемо. Для мене також дуже цінно, що всі люди, які зі мною працюють, самі знають, що їм робити. Звичайно, ми координуємось, визначаємо цілі, завдання тощо, проте я їх не мікроменеджерю».

В Ані також є абсолютно фантастична здібність: вона може підійти до будь-якої незнайомої людини й просто почати говорити чи переконувати з безпосередністю, що



викликає захоплення. Яюсь вона збирала підписи на підтримку петиції №9103 “Про інститут реєстрованих партнерств”: просто підходила до незнайомих людей, наводила безліч аргументів і переконувала, що це справді важливо. З того часу в нас навіть є стікер у WhatsApp, де Аня стоїть руки в боки й ледь не стартує на людину з янгольським обличчям. Мене вражає, коли люди так роблять. Я не завжди можу так зробити, бо я цю навичку тільки опановую».

«Асистент – це нитка, яка допомагає вибудувати якісну комунікацію з іншими»

Каріна Дубініна, засновниця найбільшої мережі салонів краси у Києві Backstage beauty & refresh, та Ксенія Башурова, її персональна асистентка.

Про обов'язки та графік персонального асистента

Каріна, керівниця: «Особистий асистент має бути ідеальним присяжним у питаннях “хто мав рацію”: говорив це керівник чи ні, затвердив чи не затвердив. Він також має виступати в ролі рефері, коли всі думають, що власник з'їхав з глузду, завдяки тому, що асистент набагато швидше, ніж будь-хто інший, переймає думки керівника та розуміє його логіку прийняття рішень. Така людина — класний помічник у побудові структури команди та її організації.

До обов'язків моєї асистентки входить офлайн- чи онлайн-супровід мого робочого дня, управління розкладом, визначення та бронювання місць для зустрічі, комунікація і нагадування для тих, з ким я маю сьогодні зустрітись, навчання команди, створення необхідних мені документів, поїздки й записи на процедури».

Ксенія, персональна асистентка: «Те, що можна зробити регу-



лярним, я роблю регулярним. Наприклад, індивідуальні зустрічі з командою намагаюсь додавати в календар щотижня в один і той

самий день і час, щоб Каріна знала, що, приміром, зустріч із командою Backstage у неї залізно щовівторка. Також я готую план зустрічі: нага-



дую Каріні, про що вона хотіла поговорити, які питання вирішити.

Крім того, ми активно листуємося протягом дня. Бачимося мінімум раз на тиждень, бо повністю віддалено працювати в нашому дуєті неможливо. Особисті зустрічі — це майже ніколи не про офіс. Нам супер комфортно зустрічатись у неформальних місцях: квартира Каріни, кав'ярня, на прогулянці. Інколи ми разом вигулюємо наших собачок.

Про виклики в роботі персонального асистента

Ксенія, персональна асистентка: «Кризові ситуації я ніколи не вирішую листуванням. Ми це робимо під час дзвінка чи особистої зустрічі. Разом періодично рефлексуємо над тим, що можна було б зробити інакше. І щодня намагаємось вчитися краще розуміти одна одну. Для нас критично важлива фізична присутність: у періоди довготривалих відряджень Каріни або моєї дистанційної роботи ми втрачаємо зв'язок, який вже встигли вибудувати».

Жоден бізнес чи проєкт не буде успішним, доки керівник намагається охопити все й одразу. Тому так важливо навчитися делегувати завдання іншій, не менш компетентній людині — персональному асистенту. Студія онлайн-освіти EdEra вже розпочала розробку курсу про персональне асистентство. А поки пропонує список серіалів та кінострічок, в яких професійно, драматично й навіть комічно обіграні стосунки персональних асистентів та їх керівників.

- Серіал «Форс-мажори» (2011). Майк Росс завжди мріяв бути юристом, проте в студентські роки припустився фатальної помилки й став на шлях шахрайства. Яюсь він випадково знайомиться з адвокатом-легендою Гарві Спектером, проходить співбесіду на посаду його помічника й отримує другий шанс.
- Фільм «Підстава» (2018). Двоє дуже різних персональних асистентів, яких об'єднують лише непрості характери їхніх босів, вирішують звести своїх керівників. Додати до розкладу кохання виявляється не так просто. Та виклик прийнято, і спритні асистенти не збираються здаватися.
- Фільм «Висока нота» (2020). Меггі вже третій рік працює персональною асистенткою справжньої зірки Грейс Девіс. Співачка поки не розуміє, що її слава йде на спад. Тоді як сама Меггі хоче втілити власну мрію і стати музичною продюсеркою, але боїться втратити зв'язок із наставницею.
- Асистентка (2019). Джейн, яка отримала посаду асистентки продюсера, сумлінно виконує всі доручення, та при цьому стикається з сексистськими висловами на свою адресу й прояви зневаги. Коли Джейн розуміє, що це не мрія, а страшний сон, вона наважується боротись за свої права.



Про важливість персонального асистента

Каріна, керівниця: «Завдяки Ксюші я зрозуміла, що можна бути хаотичною й структурованою водночас. Вона не лише сама вміє, а й навчає всю команду використовувати нові застосунки та інструменти на кшталт ChatGPT, Notion тощо. Вона доводить, що для того, щоб тебе слухали, любили й поважали, не обов'язково бути overqualified. У будь-якому віці найважливіше — правильно себе поставити.

Круто відчувати, що не губиш зв'язок із командою та клієнтами. Персональний асистент став для мене ниткою, яка допомагає вибудувати якісну комунікацію з іншими. Люди знають, що їх слухають — якщо не керівник, то принаймні асистент, якого можна смикнути, запитати, нагадати. Ми достатньо спілкуємось між собою, а комунікація та людяність — найважливіше. Тож часом у завалі завдань асистент має нагадувати: «Гей, тут є люди, з ними потрібно поговорити, їм треба допомогти, вони потребують твоєї уваги».



Енергія ТВОГО УСПІХУ

Випуск №
8
(110)
(від 2.09.2024)

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>