



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора. Про що пропонує поговорити Інна Воротникова	2 стр.	12% айтівців мають другу роботу в ІТ – за рік їх стало більше. Аналітика	7 стр.
Вітання з Різдвом Христовим і Новим Роком	3 стр.	Свята без стресу: Як знайти баланс між відпочинком та підготовкою	15 стр.
Колонка експерта. Пенсіонери. Як знайти додатковий кадровий резерв під час війни	4 стр.	Як реагувати на негатив у коментарях: мій досвід	17 стр.
Мистецтво лідерства: 9 нейроінсайтів для успіху	5 стр.		



Вітаю, друзі!

З вами я, Інна Воротникова, і святковий різдвяно-новорічний дайджест. У цей особливий час хочеться побажати тепла, затишку та миру кожній українській родині.

Рік, що минає, показав нам силу єдності та взаємопідтримки. Ми віримо, що прийдешній 2025 рік стане роком Перемоги, нових можливостей та щасливих змін.

Сьогодні ділюся матеріалами, які надихають:

- 1 Як пенсіонери можуть стати новим кадровим резервом у складний час? Практичні поради та соціальна цінність.
- 2 Мистецтво лідерства: Дев'ять нейроінсайтів для успіху, які допоможуть розкрити ваш потенціал.
- 3 Додаткове залучення ІТ-спеціалістів: Тенденції та виклики 2024 року.
- 4 Свята без стресу: Як знайти баланс між відпочинком та підготовкою.
- 5 Як реагувати на негативні коментарі? Ефективні поради для бізнесу та команд.

Нехай ці свята наповнять ваші серця теплом і вірою, а Новий рік принесе довгоочікуваний мир та радість!

З повагою,
Інна Воротникова





*З Різдвом
та
Новим Роком!*



КОЛОНКА ЕКСПЕРТА

ПЕНСІОНЕРИ. ЯК ЗНАЙТИ ДОДАТКОВИЙ КАДРОВИЙ РЕЗЕРВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Продовжуємо сьогодні розмову про можливість залучення кадрового резерву, який є в нашій країні під час війни.

Багато хто з тих, хто виїхав до Європи, любить розповідати про те, як там соціалізовані та захищені люди старшого віку. Але мало хто замислюється над тим, що створення робочих місць для пенсіонерів — це не лише державні програми, а й стиль ведення бізнесу. І це не тільки про соціальну відповідальність, але й про комерційну вигоду.

В умовах війни, коли ринок праці суттєво змінився, бізнес має звернути увагу на ресурс, який вже існує. На мою думку, багато пенсіонерів можуть і хочуть бути корисними та допомагати наближати Перемогу.

Одразу зазначу, що залучати цю категорію персоналу можна не для всіх робіт. Що ж потрібно зробити?

1. Визначити, чи є у вашому бізнесі робота, яку можна виконувати сидячи.

Ми вже в попередній частині розглядали ці особливості для ветеранів.

2. Визначити, які додаткові умови для організації робочих місць потрібно створити:

- стільці, регульовані за висотою, без коліс;
- мінімальний рівень шуму та пилу;
- бажано створення окремого підрозділу, де працівники старшого віку не почуватимуться дискомфортно через високий темп роботи молодших співробітників.

Наприклад, дільниця збирання дрібних деталей або пакування, у складі якої працюватимуть лише пенсіонери, буде більш емоційно комфортною. Важливо, щоб така робота дозволяла накопичувати перехідний запас і не була жорстко прив'язана до темпу виробництва.

3. Скласти гнучкий графік роботи:

- можливість працювати 4 години на день, у 2 або 3 зміни;
- перерви кожну годину по 15 хвилин;
- передбачити медичний нагляд.

Наприклад, у складі компанії можна мати працівника, який надає першу медичну допомогу та може поміряти тиск. Рекомендується також проводити курси надання першої допомоги для всіх співробітників. Однак особисті ліки, які працівники приймають на постійній основі, вони повинні мати при собі.

Система оплати:

Від виробітку, щоб людина працювала у зручному темпі та не хвилювалася, що когось підводить. Важливо також організувати чіткий облік та контроль якості.

4. Методи пошуку:

Варто таргетувати рекламу не лише на пенсіонерів, а й на їхніх дітей та онуків, які активно користуються соціальними мережами. Правильна інформація про переваги роботи допоможе родині провести мотиваційну бесіду самостійно.

Яка цінність для старших людей від такої роботи, крім додаткового заробітку?

1. Відчуття своєї значущості для суспільства, розуміння, що життя не закінчилось, і вони потрібні, як і раніше. Це може покращити не лише психічне, але й фізичне здоров'я.

2. Покращення атмосфери в родині, відкриття нової цікавої сфери діяльності, мобілізація сил і організація графіка.

3. Можливість знайти нових друзів серед колег зі схожими інтересами та проблемами. Це "друге дихання", яке сприяє новій соціалізації.

А в чому вигода для бізнесу?

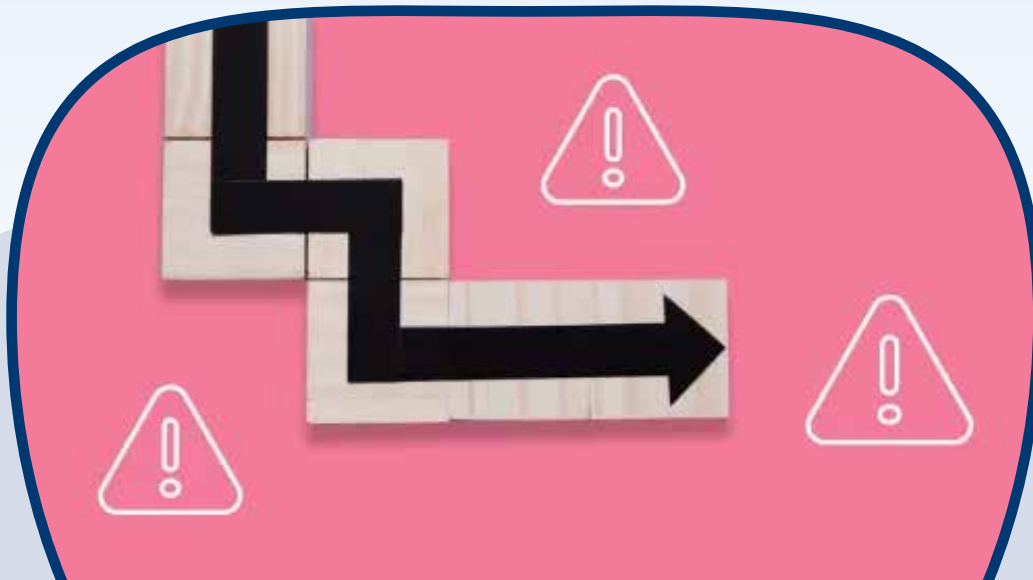
1. Пенсіонери не підлягають мобілізації.

2. Вони допомагають закрити кадровий дефіцит у тих сферах, де працівники пішли на фронт або виїхали.

3. Бізнес може брати участь у європейських програмах, які підтримують створення робочих місць для незахищених верств населення та протидіють ейджизму. Це додаткове фінансування, яке сприяє розвитку бізнесу та наближає Перемогу!

*Ваша HR експертка
та консультант,
Наталія Вигівська
+38 067 536 01 95*





МИСТЕЦТВО ЛІДЕРСТВА

9 НЕЙРОІНСАЙТІВ ДЛЯ УСПІХУ

За матеріалами hub.kyivstar.ua

Христина Танчак
Фахівчиня B2B-комунікацій та авторка статей Kyivstar Business Hub

ПРО ЩО:

Ваша здатність бути ефективним лідером може залежати не тільки від вашого досвіду чи природних талантів, а й від того, як ви вмієте працювати з власним мозком. Чи знали ви, що, розуміючи, як працює наша нейробиологія, можна значно покращити свої лідерські якості? Стратегічне мислення, емоційний інтелект, здатність до прийняття рішень — усе це можна тренувати, використовуючи прості наукові принципи. Якщо ви хочете дізнатися, як саме працює мозок лідера та як ці знання можуть підвищити вашу ефективність, читайте далі.

Тренуйте пам'ять через навчання на помилках

Мозок краще вчиться на помилках, і це важливий принцип для лідерів. Важливо змінити своє ставлення до помилок, сприймаючи їх як можливість для росту, а не як невдачу.

Дія: Працюйте над задачами, які змушують вас помилятися, вчіться на цих помилках і застосовуйте отримані знання в майбутньому.

Перевага: Такий підхід покращує здатність запам'ятовувати та застосовувати знання на практиці, що є важливим для прийняття рішень і спілкування.

Залучайте нейропластичність для розвитку лідерських навичок

Нейропластичність — це здатність мозку формувати нові нейронні зв'язки, що відкриває можливості для постійного розвитку.

Дія: Освоюйте нові вміння, розвивайте стратегічне мислення або вирішуйте складні завдання.

Перевага: Ви зможете підвищувати свою ефективність, адаптуючись до змін і зміцнюючи ключові лідерські навички.

Активне соціальне навчання

Навчання разом з іншими людьми активує важливі нейронні мережі мозку, що підвищує розуміння і полегшує запам'ятовування.

Дія: Підключайтеся до навчальних груп, беріть участь у спільних проєктах або тренінгах, де обмінюйтеся ідеями з колегами.

Перевага: Соціальне навчання допомагає не тільки засвоїти нові концепції, але й розвивати нові стратегії поведінки.

Управляйте прийняттям рішень за допомогою усвідомлення когнітивних упереджень

Мозок схильний до різних упереджень, які можуть затьмарити наше рішення. Важливо вміти розпізнавати ці упередження і зменшувати їх вплив.



Дія: Враховуйте три основні пастки, які часто впливають на прийняття рішень, — перевантаження інформацією, потреба у швидкості та надмірна впевненість.

Перевага: Усвідомлення цих пасток дозволяє приймати більш обґрунтовані рішення і зменшувати ризик помилок.

Розвивайте емоційний інтелект через активне слухання

Активне слухання є основою ефективного лідерства. Вміння чути, що говорять інші, і розуміти емоції, стоячи за словами, допомагає побудувати сильні стосунки.

Дія: Практикуйте активне слухання, відповідаючи на питання або коментарі інших більш змістовно, даючи місце для їхніх думок.

Перевага: Це покращує комунікацію, зміцнює командний дух і створює більш інклюзивне середовище. Більше про силу емоційного інтелекту ми писали у статті

<https://hub.kyivstar.ua/articles/syla-emocijnogo-intelektu-u-biznesi>.

Мотивуйте себе через нейромедіатори

Нейромедіатори, як-от дофамін і серотонін, грають важли-

ву роль у мотивації. Їх активування допомагає досягати великих цілей.

Дія: Розбивайте великі цілі на менші етапи та святкуйте кожну досягнуту віху.

Перевага: Це стимулює вивільнення дофаміну, що забезпечує мотивацію та підвищує ефективність виконання завдань.

Контролюйте стрес за допомогою простих дихальних вправ

Хронічний стрес може впливати на когнітивні функції та здатність приймати рішення. Знижуючи рівень стресу, ви покращуєте свою продуктивність.

Дія: Використовуйте вправи на глибоке дихання, щоб заспокоїтися і повернути ясність думки.

Перевага: Це допомагає знижувати рівень кортизолу, зберігаючи спокій і зосередженість у важливих ситуаціях.

Стимулюйте креативність через зміну мислення

Щоб розвивати інноваційні ідеї, важливо змінити своє ставлення до викликів, перейшовши від ре-

активності до створення можливостей.

Дія: Беріть участь у заходах, що сприяють релаксації та розширенню можливостей для нестандартного мислення.

Перевага: Цей підхід допомагає вам генерувати нові ідеї та приймати творчі рішення.

Розвивайте адаптивність через стійкість

Адаптивність — це одна з найважливіших рис лідера. Вона дозволяє вам змінюватися і пристосовуватися до нових умов без втрати мотивації.

Дія: Зосередьтеся на процесі навчання та адаптації, а не лише на кінцевому результаті. Використовуйте труднощі як шанс для розвитку.

Перевага: Це дозволяє вам бути гнучким і досягати нових висот, навіть коли ситуація змінюється.

Інтегруючи ці нейробіологічні методи у свій підхід до лідерства, ви зможете не тільки покращити свої особисті навички, але й створити більш стійку та вмотивовану команду.



Вам також буде цікаво:

Як визначити сильні та слабкі сторони працівника: тест на тип особистості DISC

<https://hub.kyivstar.ua/articles/viznachte-svij-stil-produktivnosti-ta-praczyujite-na-maksimum>

Не тільки про бізнес: 10 книг, які радять прочитати топменеджери Київстар

<https://hub.kyivstar.ua/articles/ne-tilki-pro-biznes-10-knig-yaki-radyat-prochitati-topmenedzheri-kiyivstar>

Як визначити тип особистості клієнта, щоб краще з ним взаємодіяти

<https://hub.kyivstar.ua/articles/yak-viznachiti-tip-osobistosti-klijenta-shhob-krashhe-z-nim-vzayemodiyati>



12% АЙТІВЦІВ МАЮТЬ ДРУГУ РОБОТУ В ІТ – ЗА РІК ЇХ СТАЛО БІЛЬШЕ



АНАЛІТИКА

За матеріалами dou.ua

Текст і аналітика: Ірина Іпполітова

Тема другої роботи регулярно порушується на DOU — як на форумі, так і в коментарях до наших опитувань. Ми вирішили з'ясувати, наскільки поширена ситуація, коли айтівці мають кілька робіт. В літньому зарплатному опитуванні ми спитали і проаналізували, чи є у вас додаткові проекти — як оплачувані, так і волонтерські.

Найцікавіші висновки:

- Частка айтівців, які працюють на кількох роботах, зросла за рік.
- 6% айтівців мають додаткову роботу не в ІТ, і їхня частка теж зростає.
- Додаткова робота не стала на заваді пет-проектам: як і торік, їх мають 12% айтівців.

- Пет-проекти найчастіше мають або початківці, або тех-фахівці високого рівня.
- Волонтерськими ІТ-проектами частіше займаються досвідчені фахівці.

За рік зросла частка айтівців, які працюють на кількох роботах

27% українських айтівців мають додаткові проекти, окрім основної роботи в ІТ. Найчастіше — це друга (а деколи і третя) робота в індустрії, пет-проект, ІТ-волонтерство чи менторство. Проте не завжди додаткові проекти айтівців пов'язані з ІТ. 8% мають додаткову зайнятість поза ІТ: у 6% це додаткова робота, у 3% — волонтерство.

За рік стало більше айтівців, які мають додаткову роботу як в ІТ, так і не в ІТ. Також стало більше тих, хто має додаткову безоплатну зайнятість в ІТ (волонтерство, менторство чи опенсорс). Проте на загальну частку фахівців, які займаються ще чимось, крім основної роботи, це не вплинуло.



Яка частка айтівців має додаткову зайнятість

Додаткова робота

● Full-time ● Part-time ● Freelance



Пет-проект

● Пет-проект з доходом ● Пет-проект без доходу



ІТ-волонтерство/ менторство / опенсорс

● Волонтерство в ІТ / менторство ● ІТ-волонтерство для ЗСУ/Miltech ● Опенсорс ● Інші ІТ проекти без доходу



Не в ІТ

● Додаткова робота не в ІТ ● Неоплачувані проекти / волонтерство не в ІТ



21% Architects мають другу роботу

За рік зросла частка айтівців, які працюють більше ніж на одній роботі: торік таких було 8% в Україні та 11% за кордоном, а цього року вже 12% та 15%. Найчастіше фахівці мають додатковий парт-тайм (6% айтівців). Додатково працювати фултайм вдається тільки 3% фахівців в Україні та 5% за кордоном. Приблизно стільки ж фахівців мають фриланс на додачу до основної зайнятості (3% в Україні та 4% за кордоном).

Додаткову роботу в ІТ найчастіше мають фахівці на парт-таймі та айтівці на військовій службі (19%). Фахівці на бенчі помітно рідше мають додаткову роботу в ІТ (9%).

Найактивніші в пошуках додаткової зайнятості досвідчені фахівці. 14% айтівців з досвідом від п'яти років мають додаткову роботу проти 9% тих, хто працює два роки чи менше. Найчастіше це фахівці рівня Senior, Head, Tech Lead та Architect. A Team Leads помітно рідше за них мають додаткову роботу.

Найуспішніше поєднують кілька робіт дизайнери та фахівці з UI/UX (33% з них мають додаткову роботу), фахівці з безпеки (28%), DevOps, SRE та сисадміни (23-24%). Дуже рідко працюють на кількох роботах QA, фахівці з менеджменту проектів, HR та рекрутери, геймдизайнери, фахівці з продажів та розвитку бізнесу, фахівці підтримки та Customer Success і фахівці з фінансів — менш як 10% з них мають додаткову роботу в ІТ.



Яка частка айтівців має додаткову роботу

Місце Тайтли Спеціалізації

Full-time Part-time Freelance

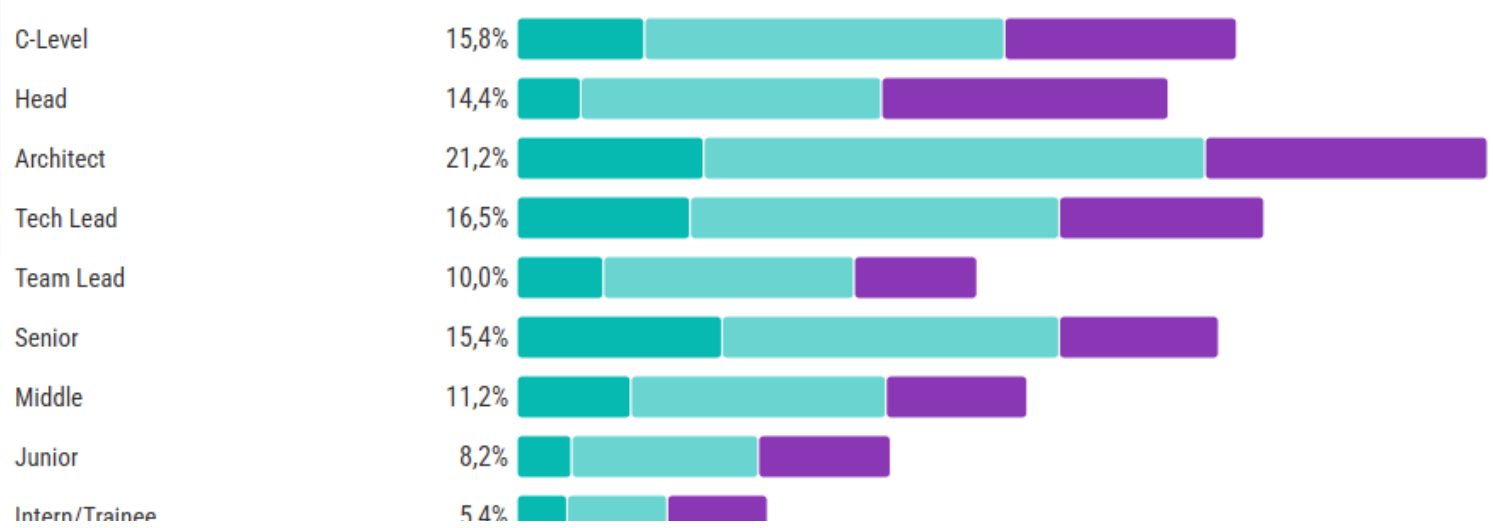
Відповідей: 13 054



Місце Тайтли Спеціалізації

Full-time Part-time Freelance

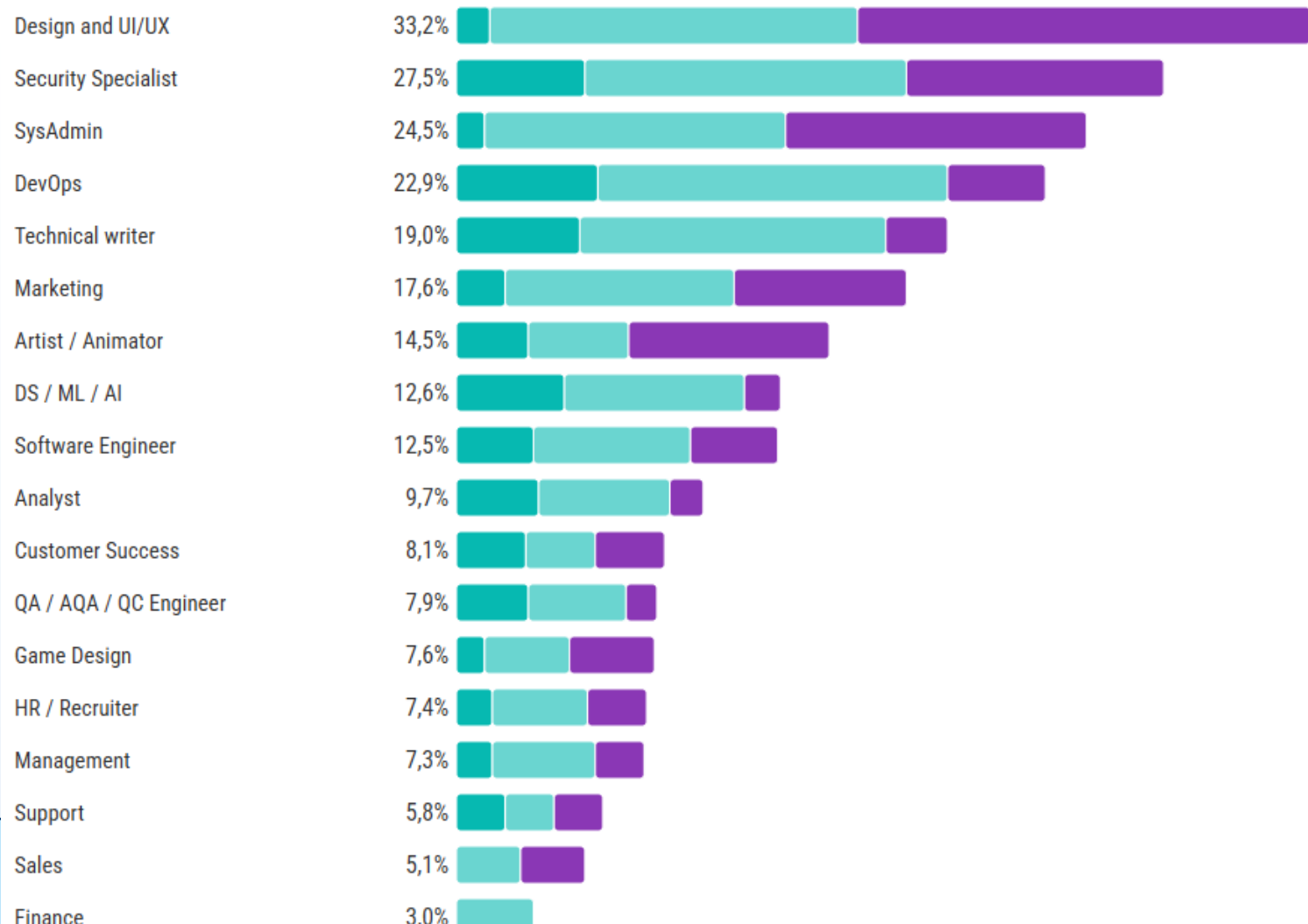
Відповідей: 12 228



Місце Тайтли Спеціалізації

Full-time Part-time Freelance

Відповідей: 12 715



Час на пет-проекти найчастіше є у початківців та найдосвідченіших фахівців

Частка айтівців, які мають пет-проекти, не змінилася за рік: вони є у 11% айтівців в Україні та 13% українських айтівців за кордоном.

Найчастіше час на пет-проекти мають фахівці, які працюють парт-тайм або фрилансери — понад 20% з них мають свої пет-проекти. Найменше можливостей для власного проекту у фахівців на фултаймі та айтівців у ЗСУ.

Найчастіше пет-проекти мають геймдизайнери: кожен третій. На другому місці — розробники (17% мають проекти) та художники/аніматори (16%).

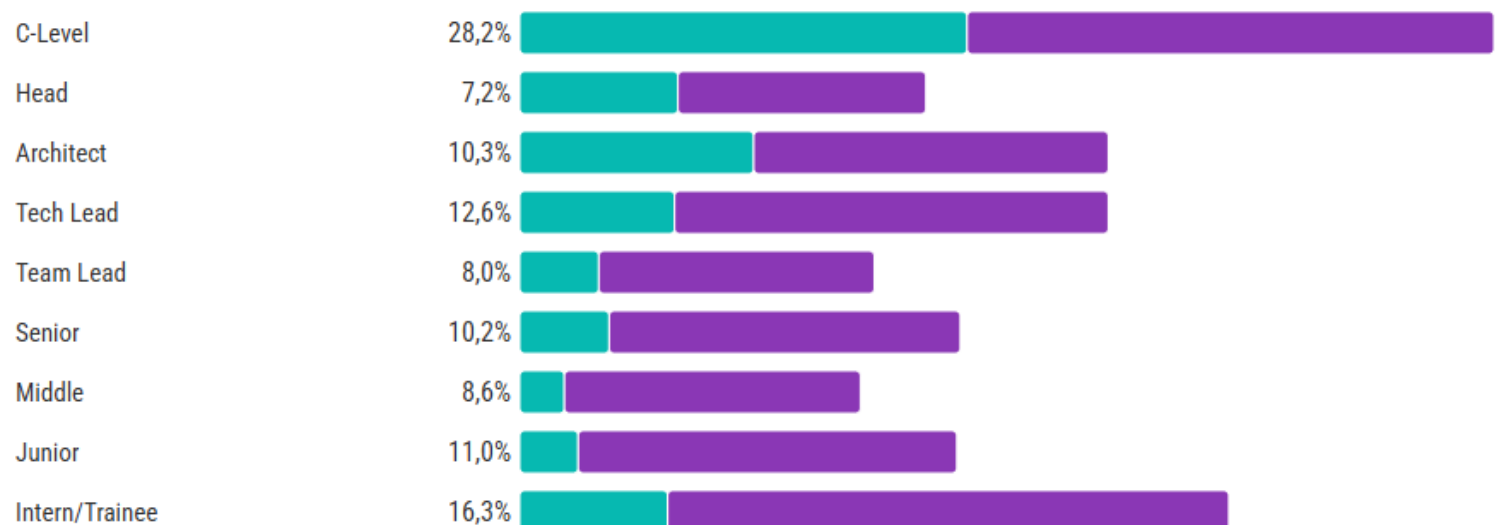
Пет-проекти мають багато технічних фахівців найвищого рівня: вони є у 28% СТО/Director/Head of R&D. 17% Architect і Tech Lead теж мають свої проекти.

21% інтернів теж мають час на пет-проекти. А найрідше займаються власними проектами фахівці від Junior до Team Lead: лише 11%.

Кожен п'ятий пет-проект українських айтівців приносить дохід. Досвідчені фахівці успішніше монетизують додаткову зайнятість: частка прибуткових пет-проектів у Tech Lead та Architect сягає 40%, а у технічних фахівців найвищого рівня (СТО/Director/Head of R&D) — 46%.

Розробники та геймдизайнери, які теж часто мають свої проекти, частіше займаються ними для душі — лише 15-17% отримують з них дохід.

Яка частка айтівців має пет-проекти

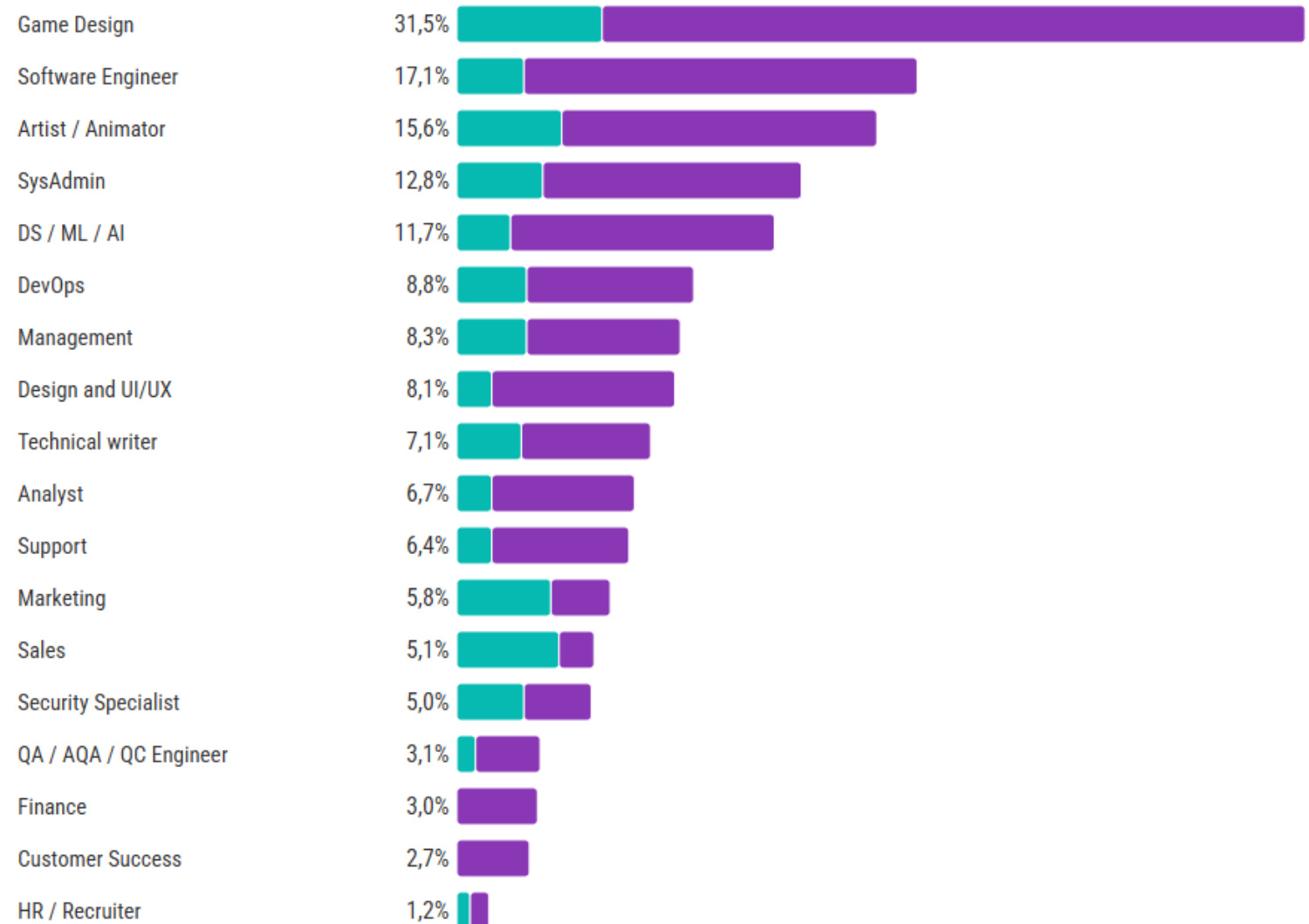


Яка частка айтівців має пет-проекти

Місце Тайтли Спеціалізації

● Пет-проект з доходом ● Пет-проект без доходу

Відповідей: 12 715



Волонтерськими проектами для ЗСУ найактивніше займаються досвідчені айтівці

Волонтерству в IT, безплатному менторству чи опенсорс-проектам айтівці приділяють час дещо рідше, ніж другій роботі чи пет-проектам.

Але за рік частка фахівців, які мають таку додаткову зайнятість, зросла з 9% до 10%.

Зростання відбулося через більшу залученість айтівців до волонтерських ініціатив для ЗСУ та у сфері miltech. Айтівці в Україні частіше займаються такими проектами, ніж фахівці за кордоном.

Найчастіше волонтерськими IT-проектами займаються досвідчені айтівці: їм присвячують час 26% Architects, 24% технічних фахівців найвищого рівня (CTO/Director/Head of R&D) та 18% Tech Lead і керівників напрямів. Техліди, архітектори, технічні фахівці найвищого рівня (CTO/Director/Head of R&D), а також фахівці з безпеки найчастіше присвячують свій час miltech-проектам для ЗСУ. Керівники напрямів частіше займаються безплатним менторством у сфері IT.

Опенсорсним проектам присвячують час 1% айтівців. Найчастіше в них зацікавлені фахівці рівня Architect — 6% комітять до опенсорсних проектів.



Яка частка айтівців має волонтерські IT-проекти

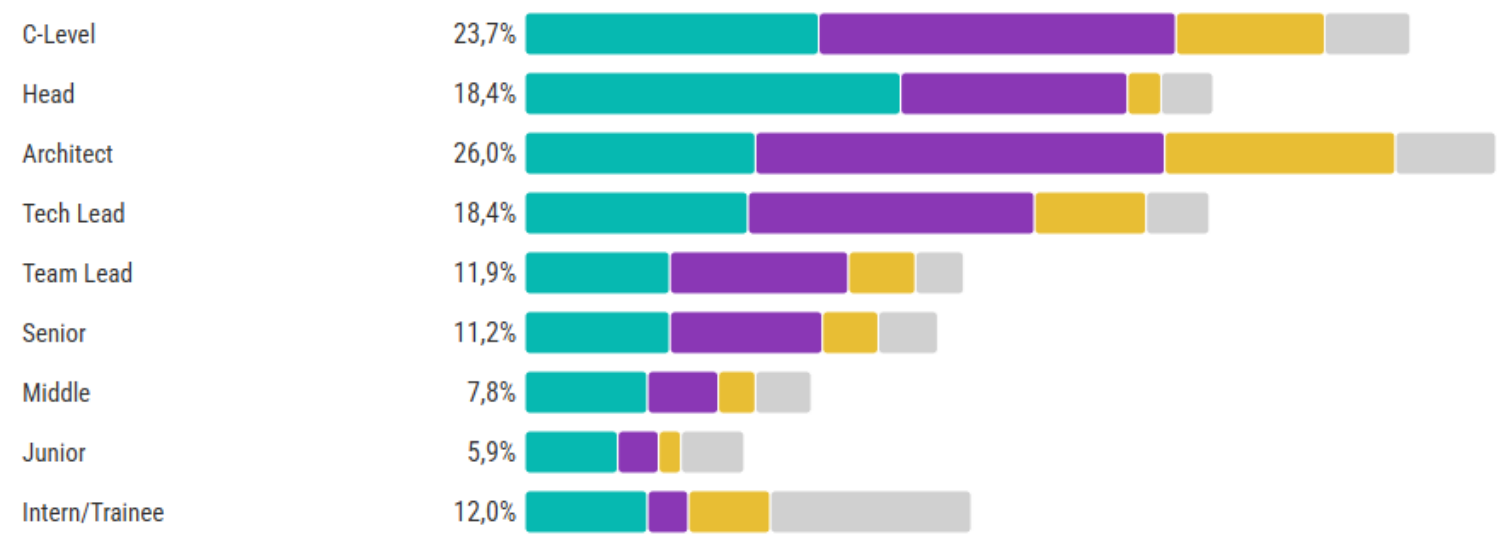
Місце Тайтли Спеціалізації

Волонтерство в IT / менторство IT-волонтерство для ЗСУ/Miltech Опенсорс Інші IT проекти без доходу Відповідей: 13 054



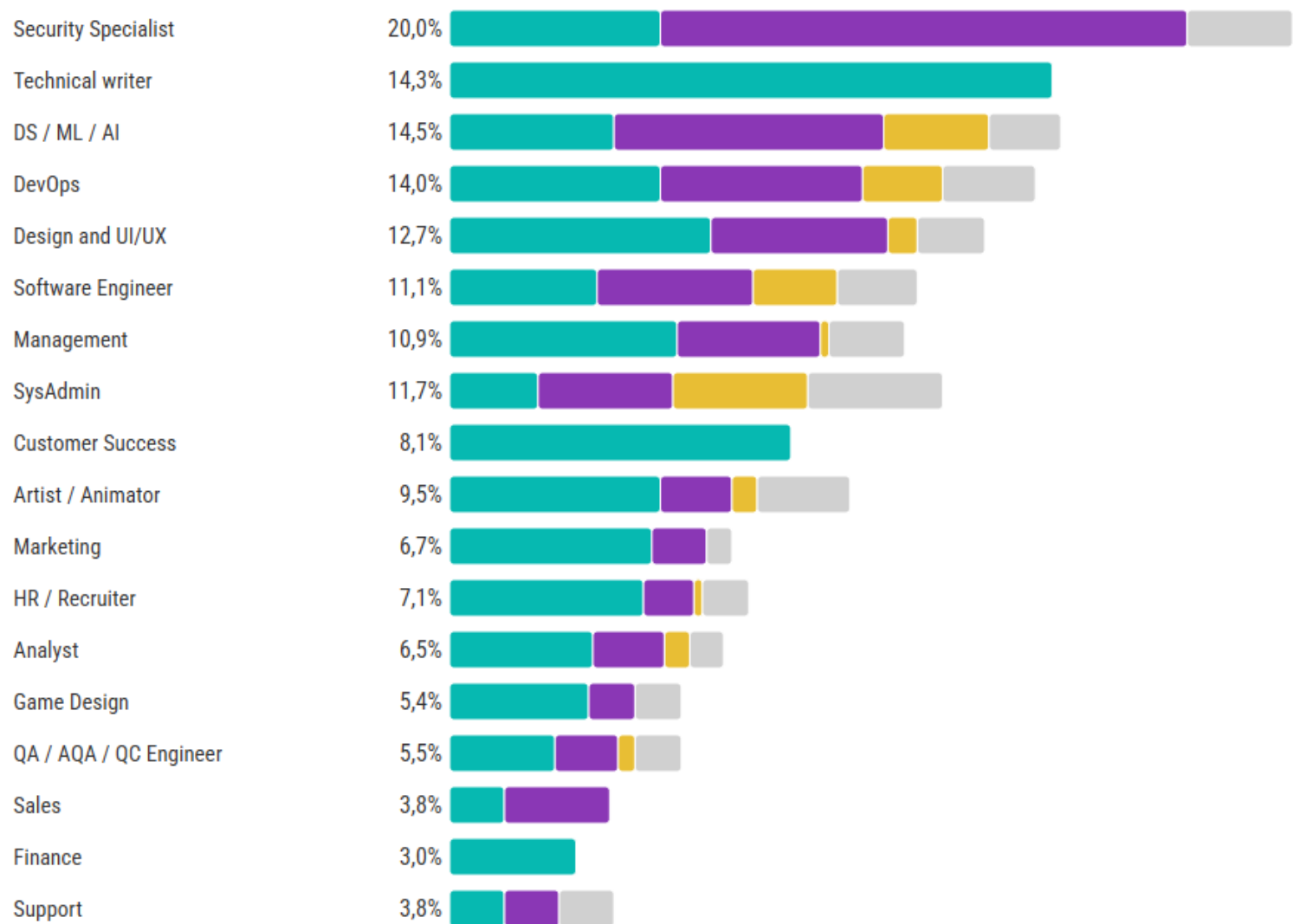
Місце Тайтли Спеціалізації

Волонтерство в IT / менторство IT-волонтерство для ЗСУ/Miltech Опенсорс Інші IT проекти без доходу Відповідей: 12 228



Місце Тайтли Спеціалізації

Волонтерство в IT / менторство IT-волонтерство для ЗСУ/Miltech Опенсорс Інші IT проекти без доходу Відповідей: 12 715



6% айтівців мають додаткову роботу не в ІТ-сфері

8% айтівців присвячують час роботі та проектам, не пов'язаним з ІТ. Торік таких було 7%.

Зросла частка тих, хто має додаткову роботу не в індустрії. Зараз таких 6% як в Україні, так і за кордоном. Рік тому таку зайнятість мали 5% айтівців в Україні та 4% за кордоном.

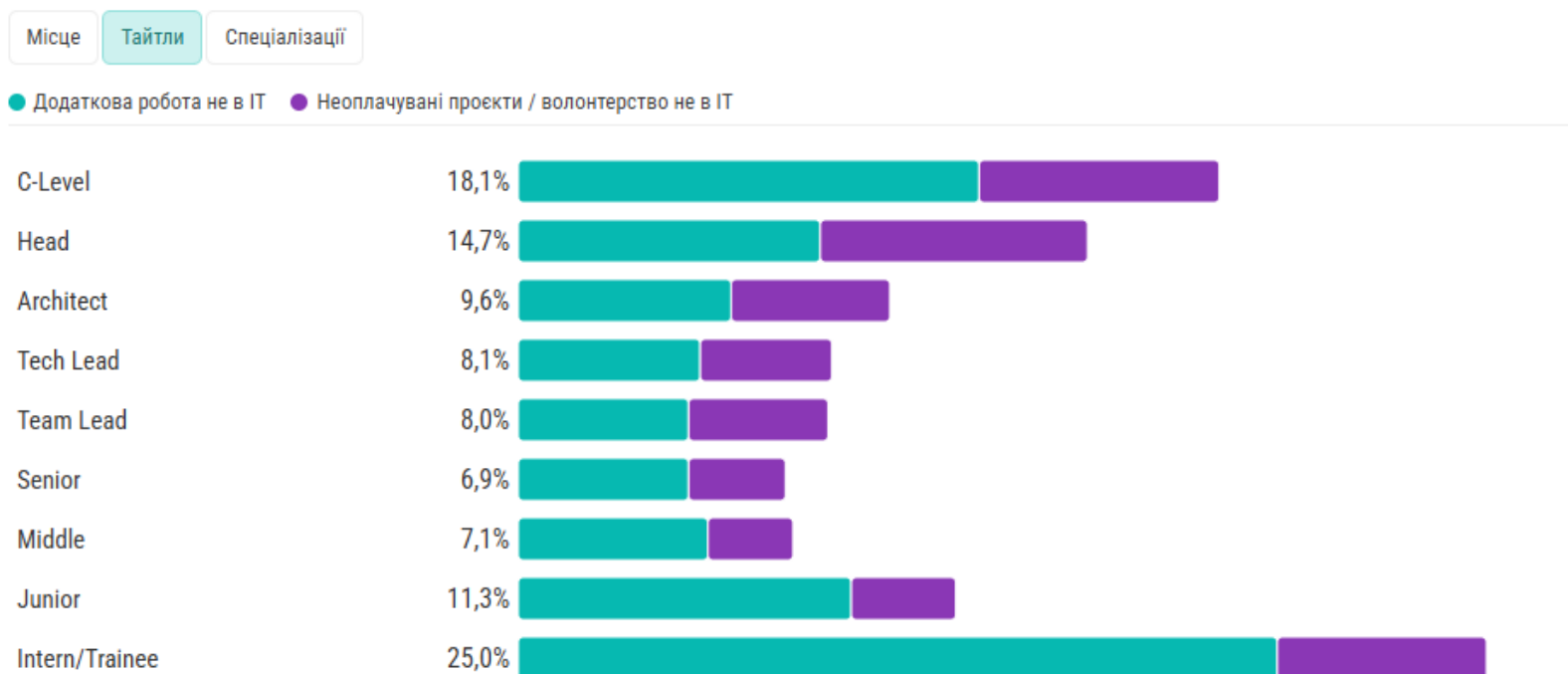
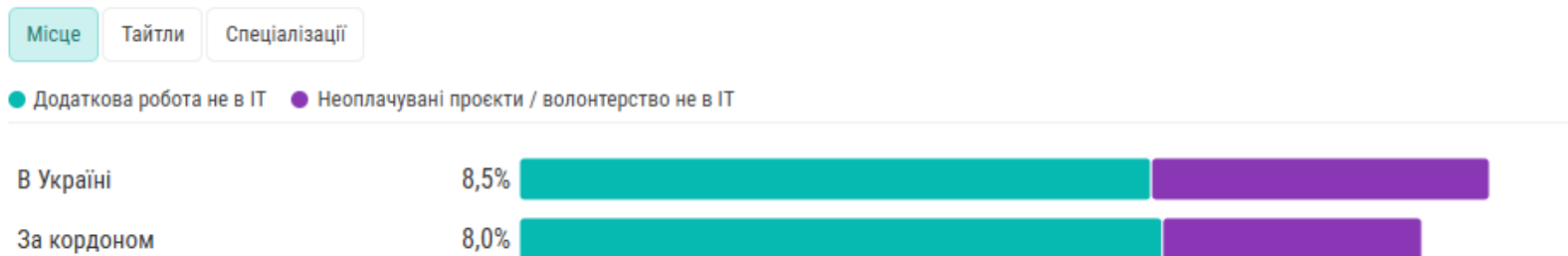
Найчастіше додаткову роботу поза ІТ мають фрилансери (12%), зайняті парт-тайм на основній

роботі в ІТ (12%), ті, хто втратив роботу в ІТ (10%), а також початківці (14% серед тих, хто працює до року в ІТ) і нетехнічні фахівці (12% маркетологів та по 11% фахівців з продажів і Customer Success).

Технічні фахівці найвищого рівня (CTO/Director/Head of R&D) теж досить часто мають додаткову роботу не пов'язану з ІТ — про це сказали 12% з них.

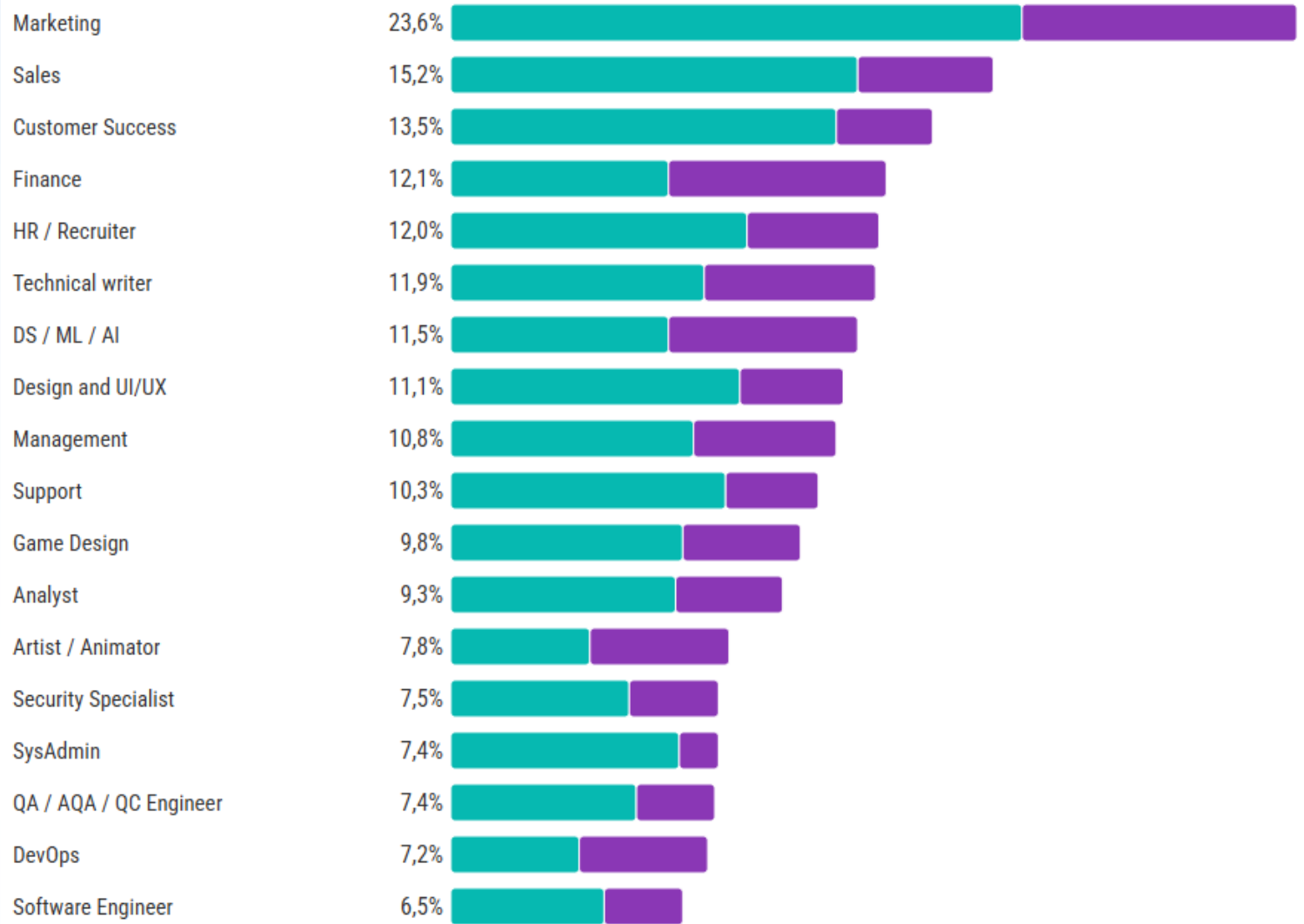
Волонтерським проектам, не пов'язаним з ІТ, присвячують час 3% українських айтівців.

Яка частка айтівців має іншу зайнятість поза ІТ



Місце Тайтли Спеціалізації

● Додаткова робота не в ІТ ● Неоплачувані проекти / волонтерство не в ІТ



СВЯТА БЕЗ СТРЕСУ

ЯК ЗНАЙТИ БАЛАНС МІЖ ВІДПОЧИНКОМ ТА ПІДГОТОВКОЮ

За матеріалами Телеграм-каналу HR Лайфхак

Ти не мушиш
на свята...



ТИ ЯК?

Всеукраїнська програма
ментального здоров'я

Ти не мушиш на свята —
підбивати підсумки року



Достатньо просто подякувати собі за все

Ти не мушиш на свята —
ставити цілі на наступний рік
/ квартал / місяць / тиждень



Першочергово зосередься на своїх бажаннях
та стані

Ти не мушиш на свята —
прикрашати дім



Не переживай, новорічні прикраси
почекають на антресолях іншого часу



Ти не мушиш на свята —
проводити час з родиною
чи друзями



Проведи цей час так, як хочеш ти

Ти не мушиш на свята —
намивати та перемивати
увесь дім



Тільки якщо тобі це дійсно допомагає
та є ритуалом очищення

Ти не мушиш на свята —
дарувати подарунки 144543
знайомим



Роби це для тих, хто дійсно важливий тобі

Ти не мушиш на свята —
любити їх



Важливішим за це є вміння безумовно
любити себе

ЯК РЕАГУВАТИ НА НЕГАТИВ У КОМЕНТАРЯХ



МІЙ ДОСВІД

За матеріалами Facebook

Віталій Голубєв

Засновник Школи універсального журналіста,
секретар з навчальної діяльності Національної спілки журналістів
України (НСЖУ) та засновник «Я - журналіст»

**«Накосячив» - перепроси, за конструктив - подякуй,
дурниці - ігноруй, злобно троять - заблокуй.**

А тепер детальніше.

Перш за все діагностуємо коментар: автор пише про реальну проблему, конкретну ситуацію, яка виникла з нашої вини або яку ми можемо спільно вирішити?

Це саме та критика, яка дає нам можливість щось виправити, покращити, змінити?

Або просто «щоб поговорити»?

Якщо перший варіант - відповідаємо коротко, що почули співрозмовника й готові все з'ясувати у зручному для нього месенджері. Далі переходимо у приватні.

Користь - подвійна: всі читачі бачать, що ми ідемо на діалог, але ніхто (крім того, кого власне стосується питання) не бачитиме деталей ситуації. Як кажуть, «хвали при всіх, критикуй наодинці». Перефразую: відкритість до розмови продемонструй публічно, натомість саму розмову веди з тим, кого вона стосується.

Бо всі інші не будуть вникати в деталі, але побачать «срач». І вирішать: ми десь схибили. Навіть якщо це не зовсім так або й зовсім не так. Ніхто розбиратись не буде,



бо в соцмережах нашвидкуруч сканують і скролять, а не вдумливо вникають.

Якщо все «розрулилось» до взаємної вигоди й задоволення, можна навіть зафіксувати це додатковим підсумковим коментарем і навіть взяти людину, питання якої ми вирішили в приватному листуванні, у свідки. Мовляв, дякуємо ще раз за сигнал, ситуація вирішена, пан Х підтвердить. (Звісно, тут варто бути впевненим, що пан Х справді підтвердить).

Можна, але, як на мене, не обов'язково.

А ще можна просто видалити допис, якщо помилка, на яку нам вказали в коментарі, зводить нанівець увесь його сенс. І ми з таким зауваженням згодні. Наша сторінка - наші правила. Як там кажуть? «Вчасно підняте не вважається таким, що впало». Перефразую: а вчасно видалене - таким, де ми помилились)

Уточню: тут маю на увазі суто приватні сторінки, а не дописи публічних осіб чи медіа. Тут інший рівень відповідальності. І скрини, як кажуть, не горять.

Зрештою, є найпростіший варіант - просто подякувати за конструктивну критику і взяти до уваги. Ні в який месенджер не переходячи й нічого не видаляючи.

Іноколи цього достатньо. Як то кажуть, усе геніальне - просто.

Тепер - про інший варіант: коментар із метою «просто поговорити» / «показати, який я розумний, а хтось ні». Тут, як на мене, варто просто залишити дошкульний (на думку автора, можливо, дотепний і навіть розумний), але беззмістовний (для нас і нашої справи) коментар без відповіді.

Читач сам побачить, хто з нас «у справі», а хто - «блабла».

А коли автор відверто «заганяється», вправляючись у злобних і безпідставних образах - ніхто і ніщо не заважає його заблокувати. Хай пише комусь іншому.

Так, я знаю колег, які відточують своє мистецтво вести полеміку, відповідаючи на кожен в'їдливий комент. Використовують різні риторичні прийоми. Наприклад: «Вважаєте мене непрофесіоналом? А за якими критеріями ви визначаєте професіоналів? Можете похвалитися власними здобутками?» Ну і так далі.

Що ж, це їхнє право - вправлятися у риторичці. Схрещувати словесні мечі. Віртуозно ставити на місце. Фіксувати перемогу у віртуальному двобої.

Ось тільки люди - різні. І те, що вам видалося переконливим нокаутом, у когось може викликати інші асоціації.

Наприклад: «Людина таки не дуже впевнена в собі, якщо відчуває потребу доводити власну крутість кожному зустрічному».

Або: «Багацько ж вільного часу в експерта. А ось роботи, мабуть, кіт наплакав».

Ще варіант: «Ну-ну, сперечається з кожним, щоб підняти охоплення за рахунок активності в коментах, знаємо-знаємо, на тренінгу розповідали».

Як там кажуть гуру соцмереж? «У суперечках не народжується істина, але зростають охоплення». Гарзд, я просто на всяк випадок уточню: вам точно потрібні саме охоплення? За будь-яку ціну? Не продажі, не впізнаність, не лояльність цільової - саме охоплення? Скажете, все взаємопов'язано? Ок, я просто озвучив думку вголос.

До речі, можна ж збільшувати активність у коментах не полемікою з критиканами, а відкритими запитаннями до читачів:

- А ви як думаєте?
- Який маєте досвід у вирішенні такої проблеми?
- Що б додали?
- Позначте тих, кого порадите як фахівців.

Повторюю: це ваше право - сперечатись із кожним і завжди. Кожна наша дія «закриває» певну потребу. І в кожен момент ми обираємо найкращий із доступних нам способів для цього.

Принаймні нам так здається.

А я в таких ситуаціях просто уявляю відомих мені успішних людей, яких поважаю. І думаю: а він/вона - відповідали б?

Зазвичай відповідь негативна.

І я йду далі. І караван іде далі. На відміну від самі знаєте кого.

А ви як реагуєте на критику в коментах?





Енергія ТВОГО УСПІХУ

Випуск №
12
(114)
(від 27.12.2024)

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>