



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора. Про що пропонує поговорити Інна Воротникова	2 стр.	6 трендів Human Capital 2025	8 стр.
Шість нюансів: Як підтвердити критичний статус компанії та перебронювати працівників	3 стр.	Як працювати на двох роботах і залишатись ефективним	9 стр.
Айтівці в GovTech: які зарплати та виклики в цій галузі й чому фахівці обирають роботу з державою	6 стр.	Ставати «дорожчим» щодня та бути вартим любові: правила успіху Воррена Баффета	11 стр.



Вітаю!

З вами я, Інна Воротникова, та мій дайджест корисних новин.

Цього місяця буде три роки повномасштабної війни. Ми стали сильнішими, навчились працювати в умовах тривоги, а й ще набули нового досвіду пошуку співробітників у світі, де немає кордонів. Один із моїх уроків – професійних скілів недостатньо для побудови команди, потрібні спільні цінності, адаптивність та готовність підтримувати один одного. Дякую своїй команді, ви – найкращі, перевірені часом та випробуваннями!



Цього місяця у фокусі такі теми:

- 1 Нова реальність бронювання від мобілізації – що змінилося у 2025 році? Огляд головних нововведень та поради юристів.
- 2 Чому IT-фахівці йдуть у GovTech? Державний сектор стає дедалі привабливішим – розбираємося в причинах та викликах.
- 3 Тренди Human Capital 2025 – від гіпервисокого стресу до дефіциту кадрів: як компанії адаптуються до змін?
- 4 Як працювати на двох роботах і залишатись ефективним? До життя у стилі work-life balance прагне кожен шукач. Та інколи виникає потреба взяти на себе додатковий функціонал.
- 5 Ставати «дорожчим» щодня та бути вартим любові: правила успіху Воррена Баффета

Бережіть себе та своїх близьких!

Завжди на зв'язку,
Інна Воротникова





ШІСТЬ НЮАНСІВ:

ЯК ПІДТВЕРДИТИ КРИТИЧНИЙ СТАТУС КОМПАНІЇ ТА ПЕРЕБРОНЮВАТИ ПРАЦІВНИКІВ

За матеріалами biz.nv.ua

Ірина Квасниця

Юристка CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang

Співавтор: Микола Гелетій

старший юрист CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang

3 1 грудня в Україні діє оновлений порядок бронювання працівників та визначення підприємств критично важливими. До кінця лютого 2025 потрібно підтвердити критичний статус підприємства та повторно перебронювати працівників. Що важливо врахувати?

Багато підприємств вирішили підтвердити свою критичність ще до нового року і зіткнулися із неочікуваними практичними нюансами та перешкодами. Деякі із них розглянемо у цій статті.

Нюанс 1: Оновлені галузеві підкритерії

Після набрання чинності нових правил Кабмін надав міністерствам 10 днів для оновлення галузевих підкритеріїв. Більшість міністерств опублікували нові підкритерії зі значною затримкою, що на практиці ускладнило подачу нових заявок на критичність до нового року (подання після нового року може затримуватись через тимчасову відсутність фінансової звітності за попередній квартал).

Попри те, що за загальним правилом для отримання критичності підприємство повинно відповідати мінімум трьом критеріям без необхідності дотримання галузевих підкритеріїв, деякі міністерства вимагають від усіх підприємств відповідати хоча б одному з галузевих підкритеріїв та повертають заявку на доопрацювання у разі невідповідності.



Рекомендація:

Ознайомтесь із підходами релевантного міністерства до вимог дотримання галузевих підкритеріїв та за необхідності визначте, чи підприємство їм відповідає.

Нюанс 2: Наявність додаткових роз'яснень (гайдів) міністерств

За новими правилами міністерства оновили галузеві підкритерії для визначення підприємств критично важливими. Деякі міністерства додатково опублікували роз'яснення з поясненням технічних моментів подання заяв (наприклад, із ширшим переліком документів для підтвердження кожного секторального підкритерію).

Попри те, що такі роз'яснення не мають сили нормативних актів та обов'язкового характеру, на практиці виконавці окремих міністерств вимагають від підприємств їх дотримання, навіть якщо подібних вимог ані в Законі, ані у Порядку немає. У багатьох випадках такі міністерства повертають заяву на доопрацювання або відмовляють у її розгляді без конкретизації причини повернення/відмови.

Рекомендація:

Перед поданням заяви до релевантного міністерства перевірте, чи опубліковано додаткові роз'яснення міністерства та чи відповідає заява усім технічним вимогам.

Нюанс 3: Обрахунок середньої зарплати за рекомендаціями Мінекономіки

Одним із обов'язкових оновлених критеріїв для будь-якого підприємства, що хоче отримати критичний статус, є середня зарплата працівників, не нижча за 2,5 мінімальні заробітні плати за попередній квартал (на сьогодні - 20 тисяч гривень).

Після опублікування нових вимог Мінекономіки надало додаткові роз'яснення, як правильно вирахувати середню заробітну плату у листі від 11.12.2024. Зокрема, Мінекономіки рекомендує здійснювати розрахунок середньої заробітної плати відповідно до даних Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податків — фізичних осіб, і сум утриманого з них податку, а також сум нарахованого єдиного внеску.

На практиці, деякі міністерства можуть додатково вимагати підтверджуючі документи розрахунку (зокрема, засвідчені директором копії Податкового розрахунку).

Рекомендація:

Перерахуйте розмір середньої заробітної плати за рекомендаціями Мінекономіки та підготуйте підтверджуючі документи такого розрахунку.

Нюанс 4: Дотримання внутрішніх вимог міністерств до зразків документів

Порядком не встановлюються обов'язкові зразки для всіх документів, що подаються разом з заявою на критичність. Наприклад, у Порядку відсутній зразок довідки про середню заробітну плату.

Натомість окремі міністерства мають внутрішні роз'яснення (які часто відсутні у публічному доступі) із власними вимогами до форми заяви та підтверджуючих документів. Так, встановлюються специфічні вимоги щодо тексту документів, їхнього засвідчення, обов'язкових реквізитів тощо.

Рекомендація: Уточніть у представників релевантного міністерства специфічні вимоги до документів та у разі необхідності отримайте актуальні зразки типових форм документів.





Нюанс 5: Активна комунікація із виконавцями

Міністерства мають різний підхід до комунікації із заявниками. Деякі міністерства можуть самостійно зв'язатися із заявником та просити виправити недоліки або надати додаткові документи. Інші ж, навпаки, не контактують із заявниками та повертають заяву з формальною відмовою чи проханням доопрацювати заяву без вказівки на недоліки.

Рекомендація:

Завжди перевіряти, чи зареєстрована ваша заява у канцелярії відповідного міністерства та проактивно моніторити статус розгляду заяви до моменту прийняття рішення (для цього потрібно мати контакти виконавців, що безпосередньо працюють над заявою в міністерстві).

Нюанс 6: Бронювання для тих, у кого немає технічної можливості бронювання в Дії

З 1 грудня 2024 року єдиною опцією бронювання працівників є бронювання через портал Дія, що значно пришвидшує бронювання порівняно з попереднім паперовим процесом. Водночас не всі роботодавці мають доступ до функціоналу бронювання в кабінеті роботодавця на порталі. Зокрема, це стосується міжнародних організацій та представництв міжнародних компаній.

За новими правилами такі роботодавці мають звертатися до релевантних міністерств з проханням забронювати їхніх працівників через кабінет міністерства. Проте, на практиці більшість міністерств досі немає такої технічної можливості.

Рекомендація:

Подати офіційний запит із проханням забронювати працівників та проактивно комунікувати із представниками релевантного міністерства щодо технічної можливості бронювання працівників через кабінет міністерства.



АЙТІВЦІ В GOVTech:



ЯКІ ЗАРПЛАТИ ТА ВИКЛИКИ В ЦІЙ ГАЛУЗІ Й ЧОМУ ФАХІВЦІ ОБИРАЮТЬ РОБОТУ З ДЕРЖАВОЮ

За матеріалами mc.today

Ірина Квасниця

Юристка CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang

Скільки заробляють айтивці в GovTech-галузі, які перспективи перед ними відкриваються та що за виклики постають? Це з'ясували журналісти DOU за участі представників компанії-учасниць «GovTech Альянс», або GTA UA. Редакція [MC.today](https://mc.today) переповідає подробиці.

Групу створили в грудні 2024 року, її мета полягає в об'єднанні зусиль айтивців, держави та міжнародних партнерів для створення цифрових рішень в GovTech-галузі, а також для регулювання питань їхнього експорту на міжнародні ринки. Наразі Альянс об'єднує п'ять IT-компаній – AMEDIA, Kitsoft, MK-Consulting, Prozori Solutions та Strimco.

У секторі GovTech зараз активно наймають – наразі потреба в айтивцях є в більшості державних інституцій. На DOU, до прикладу, відкрито приблизно 90 вакансій у цій галузі.

- Приватні компанії зазвичай пропонують кандидатам середньоринкові зарплати.

- Донорські команди здебільшого орієнтуються на «стелю», яка не залежить від досвіду фахівця. Середні зарплати в таких компаніях пропонують дещо нижчі за ринкові. Тобто якщо це може бути хороший із погляду компенсації варіант для фахівців рівня Junior або Middle, то Senior-спеціалістам «стеля» може видатись заниженою.
 - Айтивцям-держслужбовцям у середньому пропонують \$1 тис. Але в розробників «стеля» може бути на рівні \$500 місяць, а CDTO з урахуванням премій можуть заробляти до \$2 тис.
 - Зарплати працівників державних підприємств дещо вищі, ніж у держслужбовців, і нижчі за ті, які пропонують донорські команди. Багато чого залежить від того, які рівні компенсації погоджують на рівні міністерств. Так, Senior Business Analyst може отримувати на місяць \$3-3,5 тис. в приватній компанії, \$2,5 тис. у донорській команді, \$1,8-2 тис. на держпідприємстві і близько \$1 тис. на держслужбі.
- 3-поміж основних проблем, характерних для роботи в GovTech-секторі, співрозмовники видання назвали:



<https://nrg.ua/>



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



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



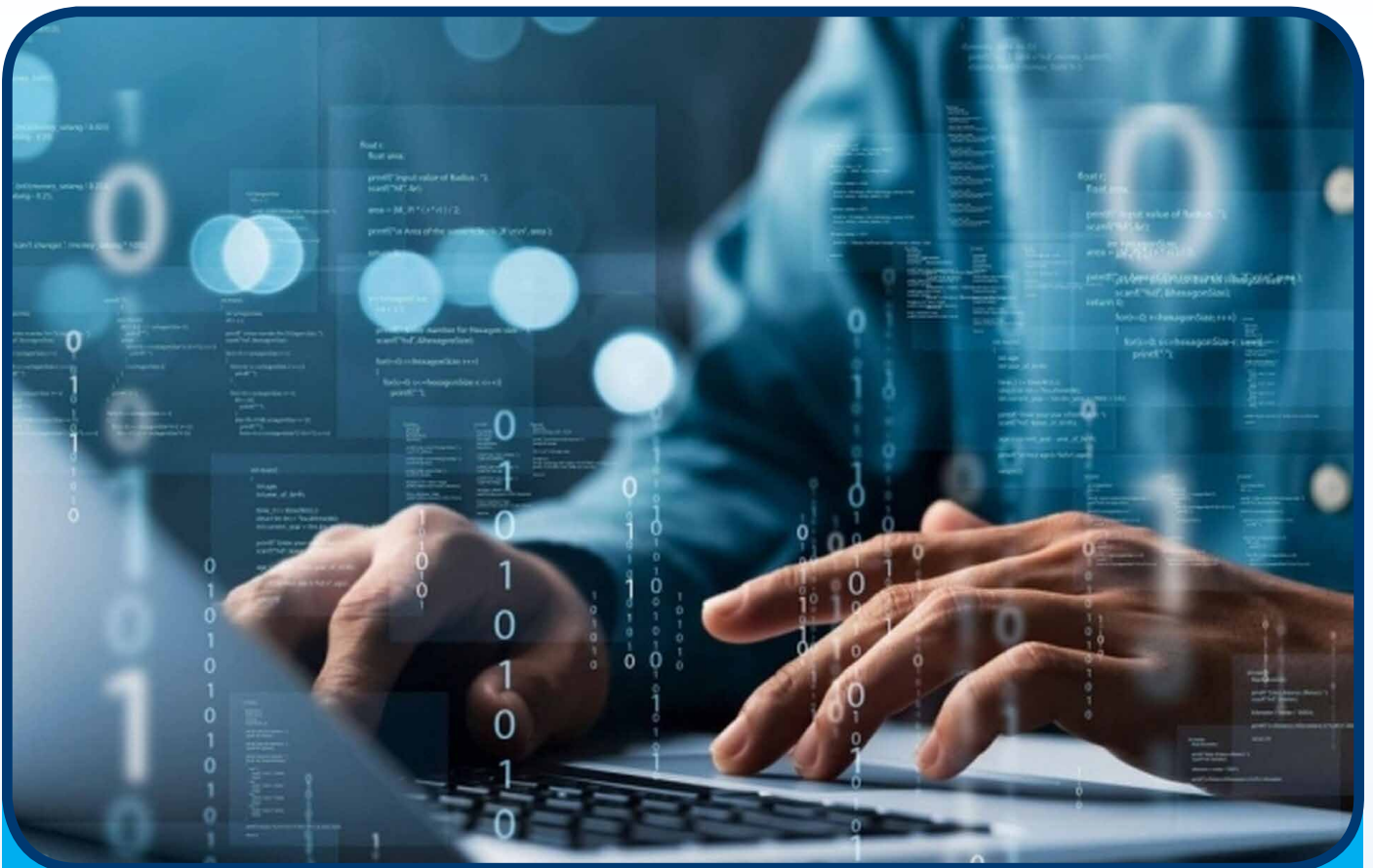
https://www.instagram.com/nrg.recruiting_agency



<https://t.me/agencynrg>

- значне й часом непрогнозоване навантаження на продукти, як-от під час запуску держзастосунку «Резерв+» або голосування на нацвідборі «Євробачення» в «Дії»;
- питання кібербезпеки, які можна розв'язати, до прикладу, збільшенням чисельності фахівців на кожному етапі створення продуктів;
- неточності в даних, зокрема розбіжності між паперовими та цифровими документами;
- бюрократичний складник – непередбачуваність термінів виконання завдань, потреба в підготовці великої кількості документації та виклики на етапі перевірки продуктів.

Проте чимало айтивців обирають GovTech. Насамперед через те, що тут вони отримують можливість працювати над цікавими й суспільно важливими проектами, деякі з них стають навіть місійними. Також низку рішень можна масштабувати й в інших країнах, як-от цифровізація міських послуг. Не останній аргумент на користь роботи в GovTech – можливість долучитися до реформ та полегшити життя українцям.



6 ТРЕНДІВ HUMAN CAPITAL 2025

Засновниця і директорка Gradus Research, Євгенія Близнюк, поділилася спостереженнями про ключові тренди на ринку Human Capital, які почали формуватися у 2024 році та стануть ще актуальнішими у 2025-му.

За матеріалами Телеграм-каналу HR Лайфхак

Гіпервисокий рівень стресу

Гіпервисокий стрес. Стрес охопив усіх – від працівників до топ-менеджерів. Він знижує продуктивність і мотивацію команд. Управління стресом стає базовою потребою.

Втрата бачення майбутнього

Більшість людей усвідомили тривалість війни та змінюють життєві стратегії – мігрують, змінюють професії або вивозять дітей за кордон.

Структурний геп на ринку праці

На ринку праці є вакансії, але бракує фахівців. Причина – міграція спеціалістів, що ускладнює пошук кандидатів із потрібними навичками.

Адаптація бізнесу

Компанії переглядають бізнес-процеси, впроваджують автоматизацію та аутсорсинг, щоб зберегти ефективність у нових умовах.

Продовження міграційних процесів

Виїзд молоді та дітей за кордон для навчання продовжується, що посилює втрату людського капіталу.

Нові виклики для управлінців і суспільства

Бізнесу та суспільству доведеться активно адаптуватися, інвестувати в навчання кадрів та підтримувати працівників у стресових умовах.

Детальніше про ці виклики та ще більше цікавих трендів чекають на вас в HURMA Community

https://academy.hurma.work/hr-club#process-1?utm_source=tg&utm_medium=hrlifehack

Вони зібрали майже 20 найцікавіших звітів та статей на тему HR-тренди 2025:

- #Future of #Jobs #Report 2025
- #HR PLAYBOOK 2025
- Основні #тренди в HR та рекрутингу від Forbes
- 19 експертів прогнозують найбільші тренди HR на 2025 рік
- Топ 7 тенденцій робочого місця
- Дослідження “Барометр ринку #праці 2024. Плани на 2025”
- Тренди HR-автоматизації
- #Recruitment #Trends 2025
- 5 #Workforce Trends for 2025. Embracing the #AI-driven Workforce

HR тренди та пріоритети

#Talent Trends 2025 від Korn Ferry

HR Trends Report 2025 AIHR

The 2025 Trend Report від Trendhunter

HR Tech 2025 AI Redefines the Landscape від Josh Bersin

І це тільки початок! Приєднуйтеся до HURMA Community

https://academy.hurma.work/hr-club#process-1?utm_source=tg&utm_medium=hrlifehack

– трансформуйте та зміцнюйте кар’єру серед своїх!

HUMAN
CAPITAL



ЯК ПРАЦЮВАТИ НА ДВОХ РОБОТАХ



І ЗАЛИШАТИСЬ ЕФЕКТИВНИМ

За матеріалами work.ua

Єлизавета Власенко
редакторка в [Work.ua](https://work.ua)

До життя у стилі *work-life balance* прагне кожен шукач. Та інколи виникає потреба взяти на себе додатковий функціонал. Як отримувати більше і виснажуватись менше — у статті [Work.ua](https://work.ua)

Період карантину зробив ринок праці гнучкішим: офіс у прямому сенсі став додом, офлайн-переговори замінились зустрічами у Zoom, а строгий костюм змінився на піжаму. Завдяки грамотному розподілу часу на ремоуті деякі спеціалісти взяли ще одну роботу, щоб збільшити дохід. Кожна робота потребує значної уваги, тому уява того, що мати паралельно дві роботи легко — швидко розбивається об реальність. Нумо розбиратися, чи варто гнатись за двома зайцями і подивимось, що радять люди з такою практикою.

Досвід спеціалістів на двох роботах

Насправді IT-фахівці дбайливо ставляться до своїх проєктів: всі розуміють, як важливо виконувати задачі вчасно і бездоганно. Тому якщо з'являється потреба у фінансах, працівник, ймовірно, поспілкується з керівництвом компанії про додаткові навантаження чи перегляд зарплатні, ніж влаштується на ще одну роботу.

Проте переважна більшість не вбачає проблеми у роботі на дві компанії. Айтівці діляться, що у вільний час мають право і повалитись на дивані, і попрацювати додатково.

<https://highload.tech/uk/u-90-ti-tendentsiya-mala-zrozumilu-metu-vizhiti-i-yakii-motiv-sogodni-rekruter-porushila-pitannya-roboti-ajtivtsiv-na-dvi-kompaniy/>

Рекрутери, у своїй більшості, незадоволені перепрацюваннями у підлеглих. Деякі коментатори підхопили думку і теж вважають, що працювати на двох роботах — неефективно.

Важко заперечити прибутковість двох зайнятостей.



<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>

Один айтивець у соцмережах розповів історію,

<https://dev.ua/news/amerikanets-zarobliaie-250k-baksiv-tajemno-pratsiuuichy-na-dvokh-robotakh-1707734661>

як раніше заробляв 16\$ на годину. Зараз його заробіток сягнув 1,2 млн дол. на рік. Він таємно працює на п'яти роботах і навіть досі ходить на співбесіди. Виплативши усі борги та здійснивши мрії, фахівець ділиться, що хоче скоротити кількість робіт до двох.

Як поєднувати дві роботи

Все ж, якщо ви ухвалили рішення додаткової роботи, ось декілька порад:

- 1 Переконайтесь, що роботодавець з основного місця роботи не проти додаткової зайнятості. Перегляньте контракт з першим роботодавцем, чи є там пункт, який зобов'язує не суміщати роботу. Спробуйте поспілкуватись з усіма, щоб впорядкувати це питання з двома сторонами.
- 2 Тайм-менеджмент — ваш найкращий друг. Спробуйте чітко відвести час для робіт і відпочинку. Важливо дотримуватися режиму, щоб добре почувати себе протягом дня. Надайте перевагу основній роботі + парт-

тайм, щоб рівномірно розподілити навантаження і не загрузнути в роботі.

- 3 Пам'ятайте про мету, для якої працюєте. Чи то будинок, чи сумка, чи машина — дозволяйте собі мріяти й досягати цілей. Збільшення доходу допоможе прийти до бажаного. Мотивуйте себе до нових звершень. Не забувайте про відпочинок. Турбуйтеся не лише про самореалізацію і дохід, а й про ментальне здоров'я. Не забувайте про власні потреби й дозвілля, щоб відновити ресурс.
 - 4
 - 5 Поєднайте два різних види зайнятості. Значно простіше світлитись між процесами, ніж займатись однією і тією ж діяльністю. Це допоможе впорядкувати думки і ефективніше застосовувати знання.
- Зважитися на другу роботу доволі непросто, але декілька порад та історій про цей досвід допоможуть змалювати картину чіткіше. Якщо ви вже ухвалили таке рішення, скористайтесь фільтром «Неповна зайнятість» на Work.ua, <https://www.work.ua/jobs/?employment=75>, щоб знайти найкращий варіант.





СТАВАТИ «ДОРОЖЧИМ» ЩОДНЯ ТА БУТИ ВАРТИМ ЛЮБОВІ:

ПРАВИЛА УСПІХУ ВОРРЕНА БАФФЕТА

За матеріалами harrymonday.ua

Світлана Васильченко
Журналістка, авторка Harry Monday

Воррен Баффет, засновник холдингу Berkshire Hathaway, відомий як найбільший інвестор нашого часу та фінансовий «оракул». На нього рівняються, за його діями на ринку слідкують, й не дарма: лише за декілька днів до обвалу фондового ринку він встиг продати акції деяких великих американських компаній. Крім того, родина Баффетів — знані філантропи: наприклад, син мільярдера, Говард, неодноразово підтримував Україну під час повномасштабної війни. За словами ж Баффета-старшого, в роботі він дотримується особистих правил, які привели його до успіху.

Якось Баффет сказав: «У житті потрібно зробити правильно лише кілька речей, доки не зробите занадто багато помилок». Це означає, що варто спростити життя та кожного дня зосереджуватися на прийнятті зважених рішень. Від помилок не застрахований ніхто. Проте аби досягти надзвичайних результатів, на думку Баффета, не потрібно вдаватися до якихось надзвичайних дій.

Інвестуйте у себе

За словами Баффета, один із ключів до успіху — щодня лягати спати трохи розумнішими, ніж встали. Ніколи не припиняти здобувати знання, що покращують вас як цілісну людину, а не лише як спеціаліста у своїй справі. Напри-

клад, відточуючи свої навички спілкування, каже Баффет, ви «збільшите свою вартість на 50 відсотків».

Багато читайте

Одного разу, виступаючи перед випускниками, Баффет сказав, що секрет його успіху — це читання 500 сторінок на день. Наприклад, перш ніж ухвалити інвестиційне рішення, він вивчає фінансові звіти та історію компанії, тоді аналізує її прогрес та майбутню стратегію зростання.

Крім того, Баффет читає багато книг, а щоб дізнатися новини, віддає перевагу газетам: NYT, WSJ, Washington Post, Financial Times і Omaha World-Herald.

«Я [багато] читаю і думаю, й тому ухвалюю менш імпульсивні рішення, ніж більшість людей у бізнесі», — каже Баффет. Загалом на читання в нього йде 5-6 годин на день.

Починайте день повільно

Баффет намагається спати понад 8 годин щоночі, тому лягає близько 22:00 та встає о 06:45. При цьому, на відміну від багатьох керівників, він любить починати свій день неспішно. «У мене немає бажання йти на роботу о четвертій ранку», — каже інвестор.

Фізичним вправам він зазвичай приділяє 30 хвилин на день, розглядаючи їх скоріше як приємну частину дня, аніж виснажливе навантаження. Значно більше йому подобається «тренувати мозок» грою в бридж.



Вимірюйте свій успіх за власною системою цінностей

Цей принцип Баффет перейняв від свого батька. Згідно з ним, важливо встановлювати планку цілей за власними стандартами, а не за правилами та нормами, що нав'язує світ. Це надає сенсу тому, хто ви, у що вірите, які ваші переконання та цінності. І це стає правдивим та щирим мірилом успіху: обраний шлях йтиме від серця, а не чужих думок чи скороминущих трендів.

Ось що, на думку Баффета, потрібно зробити, щоб також оцінювати себе за власною системою цінностей, принципів та стандартів, а не шукати визнання чи схвалення з боку інших:

- Визначте свої цінності. З'ясуйте, що вважаєте правильним та важливим для себе, навіть якщо це не є популярним чи трендовим просто зараз. Сформулюйте та запишіть основні цінності та принципи, щоб вони стали вашим дороговказом у житті, і регулярно до них повертайтеся.
- Шукайте схвалення всередині. Навчання, робота та життя, базовані на ваших внутрішніх цінностях, будуть приносити справжнє задоволення, а з часом — винагородяться.
- Рефлексуйте. Регулярно аналізуйте свої дії та рішення, щоб переконатися, що вони відповідають вашим цінностям. Це особливо важливо, коли ви стоїте на роздоріжжі.
- Встановлюйте персональні цілі. Визначайте свій успіх на основі власних критеріїв. Зосередьтеся на особистому

зростанні та досягненнях, які для вас важливі. Що зробить вас кращими? Фінансово стабільними? Щасливішими у роботі та житті?

- Мисліть довгостроково. Зосереджуйтеся на життєвих цілях, а не на короткострокових вигодах і зовнішніх винагородах. Це сприяє сталому успіху та етичному прийняттю рішень.
- Не порівнюйте себе з іншими. Кожен має власний унікальний шлях. Зосередьтеся на собі та на тому, де ви знаходитеся на своєму шляху.
- Передавайте добро далі. Маючи внутрішні критерії успіху, ви можете надихати людей у своєму оточенні розвивати власну внутрішню систему оцінок

Станьте вартими любові інших

У своїй біографії "The Snowball: Warren Buffett and the Business of Life" Баффет пояснює, що найвищий показник успіху в житті залежить від того, «скільки людей, від яких ви прагнете любові, насправді люблять вас».

Ви можете померти з найбільшим у світі банківським рахунком і найбільшою кількістю вартісних речей. Але зрештою остаточним тестом, чи правильно ви прожили своє життя, буде те, наскільки ви змогли вплинути на життя інших.

«Біда з любов'ю полягає в тому, що ви не можете її купити [...] Але єдиний спосіб отримати кохання — це бути вартими любові. Чим більше ви віддаєте любові, тим більше отримаєте», — стверджує Баффет.





Енергія ТВОГО УСПІХУ

Випуск №
1
(115)
(від 3.2.2025)

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>