



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора.
Про що пропонує поговорити
Інна Воротникова

2 стр.

Кар'єра — це як серіал
з несподіваними поворотами

14 стр.

Очікування роботодавців на
2025 рік. Час для інвестицій
чи обережного підходу?

3 стр.

Ви в пошуку нової роботи у 2025?
LinkedIn Profile Checklist

15 стр.

Аби розмова клеїлась:
10 дієвих способів
розговорити будь-кого

12 стр.

Баланс — це не про години,
а про енергію: що насправді
робить нас продуктивними

17 стр.



Добрий день, друзі!

З вами знову я — Інна Воротникова,
і ми продовжуємо працювати.

Ми щодня активно шукаємо та знаходимо
професіоналів і сильних кандидатів
для наших клієнтів.

Я щиро вдячна всім, хто залишається з нами —
це вже довіра, перевірена часом.

Я вірю в перемогу. Вірю в мир. Вірю, що зовсім скоро
економіка почне відновлюватися, з'явиться багато нових
робочих місць, і ми знову будемо дуже потрібні —
і ми, як партнери, і ви, як фахівці.



А поки — стежимо за трендами, надихаємось досвідом інших і наближаємо перемогу:

- 1 Очікування роботодавців на 2025 рік: інвестувати чи діяти обережно?
- 2 Як підтримувати живу розмову: 10 дієвих способів розговорити будь-кого
- 3 Кар'єра — це серіал: щирий погляд Тані Лукинюк на професійні повороти
- 4 Шукаєте роботу у 2025? Перевірте свій LinkedIn-профіль
- 5 Продуктивність — це про енергію, а не про години: як зберігати баланс

Завжди на зв'язку — будемо раді підтримати, допомогти та знайти найкращі рішення для вас.
Вірю в ЗСУ.

З повагою —

Інна Воротникова



ОЧІКУВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ НА 2025 РІК. ЧАС ДЛЯ ІНВЕСТИЦІЙ ЧИ ОБЕРЕЖНОГО ПІДХОДУ?



НАЙЦІКАВІШЕ З ДОСЛІДЖЕННЯ РОБОТА.UA

За матеріалами budni.robota.ua

Очікування роботодавців змінюються разом з тенденціями, настроями та динамікою ринку праці. Те, чого хотіли бізнеси у 2024 році, відрізняється від того, чого вони хочуть зараз, – це передусім зумовлено економічною ситуацією, політичними факторами та розвитком технологій. Отже, що та як впливає на очікування роботодавців у 2025 році? Ділимося результатами дослідження, проведеного robota.ua.

- Бізнес очікує складний, але потенційно переломний 2025 рік. Понад 50% компаній очікують напружену й непередбачувану ситуацію, але водночас планують інвестиції в ШІ, нові продукти й команди.
- Активне розширення – не пріоритет. Лише чверть бізнесів планує активне зростання, більшість обирає обережну або стабільну стратегію.
- ШІ – головний вектор розвитку, попри бар'єри. Хоча лише 14% компаній уже активно використовують ШІ, по-

над 50% планують інвестувати в автоматизацію й розвиток ШІ. Головні перепони – нестача кадрів і неготовність команд.

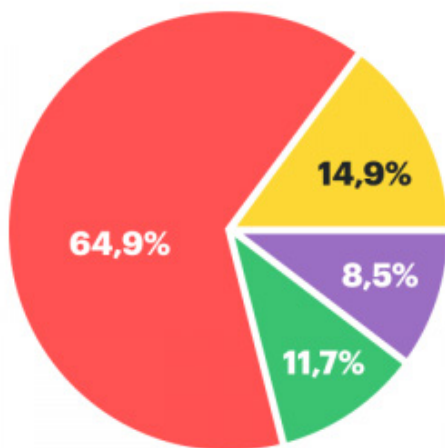
- Головний біль бізнесу – кадри та купівельна спроможність. 77% компаній бачать ключовим викликом на 2025 рік дефіцит кваліфікованих працівників, далі – падіння попиту й емоційне вигорання команд.

Економічна ситуація в Україні: 2024 vs 2025

Оцінка економічних очікувань бізнесу на 2025 рік у порівнянні з 2024 роком розподіляється таким чином: 65% українських компаній очікують погіршення ситуації, лише 9% – покращення. Решта респондентів утрималися від відповіді (11%) або вважають, що економічна ситуація залишиться без змін (15%).



Оцінка економічних очікувань бізнесу на 2025 рік у порівнянні з 2024-м



- Покращиться
- Залишиться без змін
- Погіршиться
- Важко сказати

65% компаній в Україні очікують погіршення ситуації, лише 9% — покращення.

N = 376

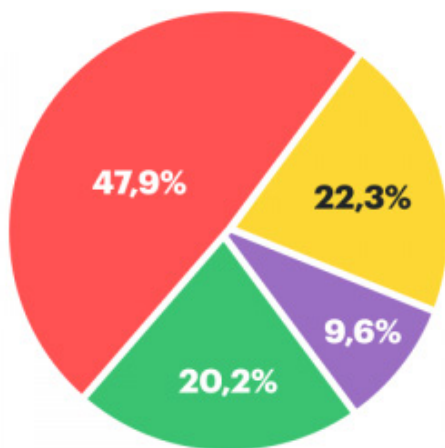
Питання: «Як ви оцінюєте економічну ситуацію в Україні на 2025 рік, у порівнянні з 2024?»

Вплив можливого перемир'я на бізнес-показники у 2025 році

Одним з найважливіших факторів є ймовірність перемир'я, а саме — те, чи враховують компанії можливість часткового або повного перемир'я у 2025 році при формуванні стратегічних планів. Результати опитування показують, що більшість компаній (48%) не враховує перемир'я у плануванні та лише 10% вважають його ключовим фактором при побудові довгострокових бізнес-цілей. 22% опитаних компаній зазначили, що вони частково враховують ймовірність перемир'я, а 14% представників українських бізнесів зізналися, що їм важко відповісти на це питання.

Одним з найважливіших факторів є ймовірність перемир'я, а саме — те, чи враховують компанії можливість часткового або повного перемир'я у 2025 році при формуванні стратегічних планів. Результати опитування показують, що більшість компаній (48%) не враховує перемир'я у плануванні та лише 10% вважають його ключовим фактором при побудові довгострокових бізнес-цілей. 22% опитаних компаній зазначили, що вони частково враховують ймовірність перемир'я, а 14% представників українських бізнесів зізналися, що їм важко відповісти на це питання.

Врахування ймовірного перемир'я у стратегічному плануванні на 2025 рік



- Так, це ключовий фактор
- Так, частково враховуємо
- Ні, це не впливає на плани
- Важко сказати

Більшість компаній (47%) не враховують перемир'я у плануванні; лише 10% вважають його ключовим фактором.

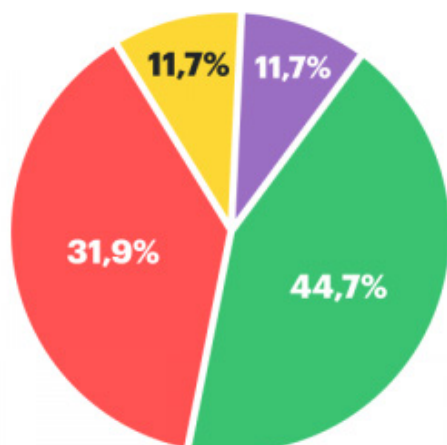
Питання: «Чи враховуєте ви можливість часткового або повного перемир'я у 2025 році при формуванні стратегічних планів?»

Так чи інакше, можливе припинення бойових дій або перемир'я у 2025 році вплине на реальні бізнес-показники українських підприємств. Згідно з результатами опитування, понад половина компаній (56%) очікує позитивний вплив перемир'я, але лише 12% з них прогнозують суттєвий ріст. Що стосується решти вітчизняних бізнесів, то 32% не вірять у зміну ситуації найближчим часом, а 12% не очікують змін.

Так чи інакше, можливе припинення бойових дій або перемир'я у 2025 році вплине на реальні бізнес-показники українських підприємств. Згідно з результатами опитування, понад половина компаній (56%) очікує позитивний вплив перемир'я, але лише 12% з них прогнозують суттєвий ріст. Що стосується решти вітчизняних бізнесів, то 32% не вірять у зміну ситуації найближчим часом, а 12% не очікують змін.



Вплив перемир'я на бізнес-показники у 2025 році



- Очікуємо суттєвий ріст
- Буде позитивний, але помірний вплив
- Не очікуємо змін
- Не віримо у зміну ситуації найближчим часом

Понад половина компаній очікує позитивний вплив перемир'я, але лише 12% прогнозують суттєвий ріст.

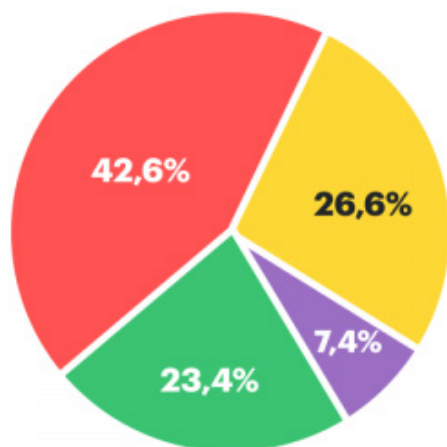
Питання: «Яким чином можливе припинення бойових дій або перемир'я у 2025 році вплине на реальні бізнес-показники вашої компанії?»

Плани щодо розширення бізнесу у 2025 році

Лише чверть бізнесів планує активне розширення у 2025 році, а більшість обирає обережну стратегію. Так, якщо говорити про цифри, то 43% опитаних компаній розглядають

можливість часткового або обережного розширення, 27% залишають все як є, 23% активно планують розширюватися, а ось 7% готуються до скорочення.

Плани щодо розширення бізнесу у 2025 році



- Так, активно
- Лише частково / обережно
- Ні, залишаємо все як є
- Навпаки, плануємо скорочення

Лише чверть бізнесів планує активне розширення у 2025 році; більшість обирає обережну стратегію.

Питання: «Чи плануєте ви розширювати бізнес у 2025 році?»

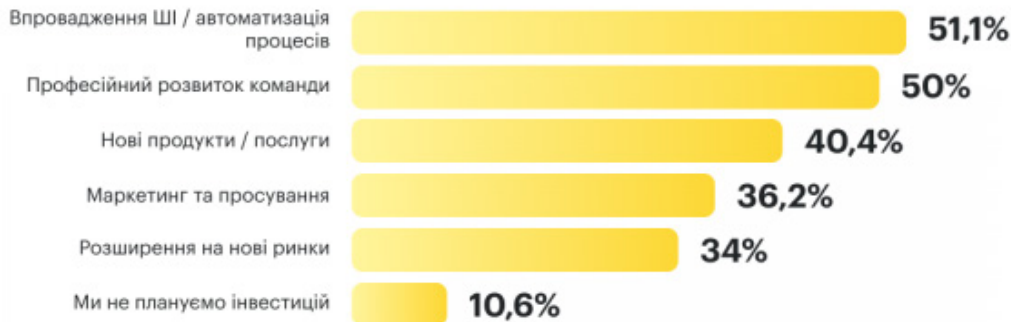
Інвестиційні пріоритети бізнесу на 2025 рік

У 2025 році український бізнес активно налаштований на інвестиції в різні напрямки – найбільше компанії готові інвестувати у штучний інтелект і розвиток команди. І всього 10% не планують інвестицій взагалі.

Згідно з результатами дослідження, найпопулярнішими

інвестиційними пріоритетами українських підприємств, окрім впровадження ШІ, автоматизації процесів і професійного розвитку команди, є нові продукти та послуги, маркетинг і просування, а також розширення на нові ринки.

Інвестиційні пріоритети бізнесу на 2025 рік



У 2025 році бізнес найбільше готовий інвестувати в ШІ та розвиток команди; лише 10% не планують інвестицій.

Питання: «У які напрямки ви готові інвестувати у 2025 році? (можна обрати кілька)»

Ключові виклики для бізнесу у 2025 році

Загалом компанії реально оцінюють ситуацію та розглядають певні проблеми та труднощі як перепони для успішного й ефективного функціонування та розвитку бізнесу. Так, найбільший виклик для підприємств у 2025 році – дефі-

цит кваліфікованих кадрів і втрата талантів. Також українські бізнеси стурбовані зниженням купівельної спроможності населення й емоційним і психологічним напруженням у команді.

Ключові виклики для бізнесу у 2025 році



Найбільший виклик для бізнесу у 2025 році – дефіцит кваліфікованих кадрів; також турбують купівельна спроможність і емоційний стан команд.

Питання: «Які найбільші виклики очікує ваш бізнес у 2025 році? (можна обрати кілька)»

Серед інших викликів для компаній – високий рівень податкового та регуляторного навантаження, впровадження штучного інтелекту та автоматизація, пошук нових ринків

збуту, зростання конкуренції, кібербезпека та захист даних, адаптація до зміни формату роботи (гібридний/віддалений).

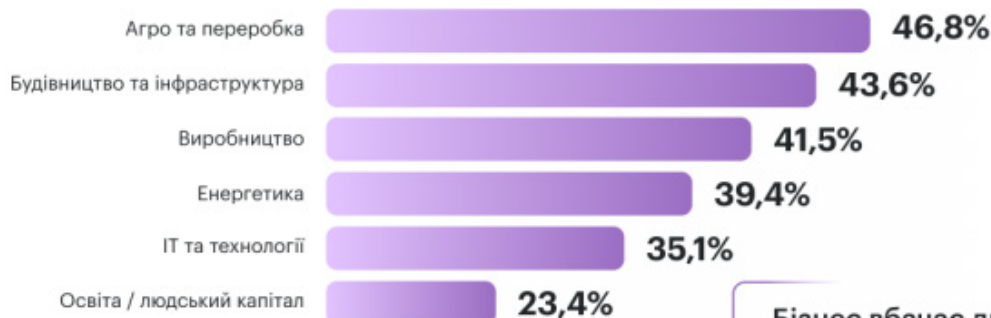


Сфери – драйвери зростання економіки у 2025 році

Ключовим драйвером зростання у 2025 році бізнес вбачає агро та переробку. Також у трійку напрямків входять будівництво, інфраструктура та виробництво. Цікаво та нес-

подівано, що ІТ та технології – лише на 5 місці. Респонденти опитування також згадали про сфери енергетики та освіти й людського капіталу.

Сфери — драйвери зростання економіки у 2025 році



Бізнес вбачає драйверами зростання у 2025 році агро, виробництво та інфраструктуру; ІТ — лише на 5 місці.

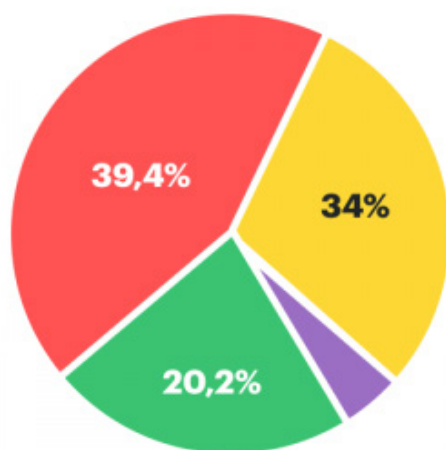
Питання: «Які сфери, на вашу думку, будуть драйверами зростання економіки у 2025 році?»

Зміни у політиці найму персоналу та форматів роботи у 2025 році

Лише 20% компаній планують активний найм співробітників у 2025 році. Більшість бізнесів або обмежується вибірко-вим підбором (39%), або не змінює політику (34%). 7%

компаній також зазначили, що вони планують скорочувати персонал у поточному році.

Зміни у політиці найму персоналу у 2025 році



- Так, плануємо активно набирати персонал
- Так, набираємо вибірково
- Ні, поки не плануємо змін
- Ні, плануємо скорочувати персонал

Лише 20% компаній планують активний найм у 2025 році; більшість або обмежуються вибірко-вим підбором, або не змінюють політику.

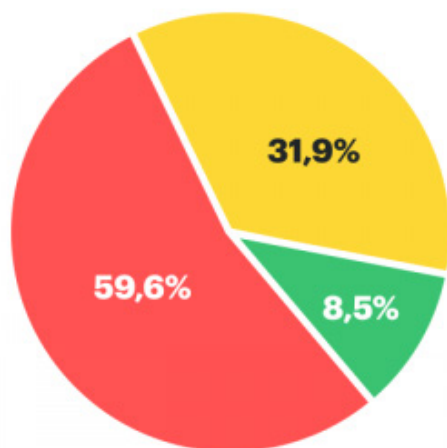
Питання: «Чи плануєте ви змінювати політику найму персоналу у 2025 році?»



Щодо пріоритетних форматів роботи, ситуація залишається відносно стабільною: більше ніж половина компаній (60%) у 2025 році досі віддає перевагу

офлайн-формату роботи. 32% бізнесів надають перевагу гібридному формату та лише 8% – повністю дистанційному.

Пріоритетні формати роботи у 2025 році



- Офлайн
- Гібридний
- Повністю дистанційний

Більше половини компаній у 2025 році віддає перевагу офлайн-формату роботи; гібридний — на другому місці.

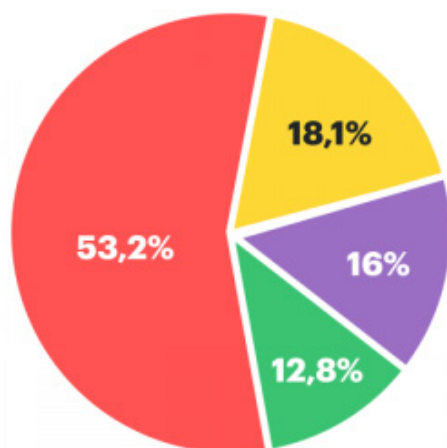
Питання: «Який формат роботи для вашої компанії є пріоритетним у 2025 році?»

2025 рік – який він для українського бізнесу?

Отже, якщо говорити про загальне відчуття бізнесу щодо 2025 року, то більше як половина опитаних компаній (53%) сприймає цей рік як напружений і непередбачуваний. 18%

бізнесів вважають 2025 рік складним і потенційно переломним, 16% розглядають його крізь призму обережного оптимізму, а 13% відчують стабільність без прориву.

Загальне відчуття бізнесу щодо 2025 року



- Обережний оптимізм
- Стабільність, без прориву
- Напруга і невизначеність
- Складний, але потенційно переломний рік

Більше половини бізнесів сприймає 2025 рік як напружений і непередбачуваний; лише 16% відчують обережний оптимізм.

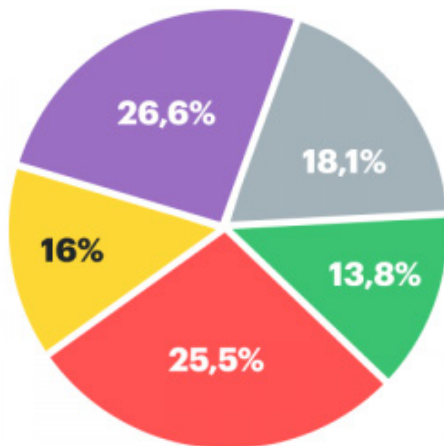
Питання: «Яке ваше загальне відчуття щодо 2025 року для бізнесу в Україні?»

Роль штучного інтелекту

ШІ, безумовно, відіграє важливу роль у тому, яким український бізнес є сьогодні і яким він буде завтра. Але реальність є такою, що лише 14% бізнесів зараз активно використовують штучний інтелект у своїх

процесах. Більшість компаній перебуває на етапі планування або розробки пілотних проєктів, а чверть бізнесів (26%) вважає технологію неактуальною для себе.

Чи впроваджував бізнес ШІ



- Так, активно використовуємо
- Почали пілотні проєкти
- Плануємо у 2025
- Ні, не актуально для нашого бізнесу
- Важко сказати

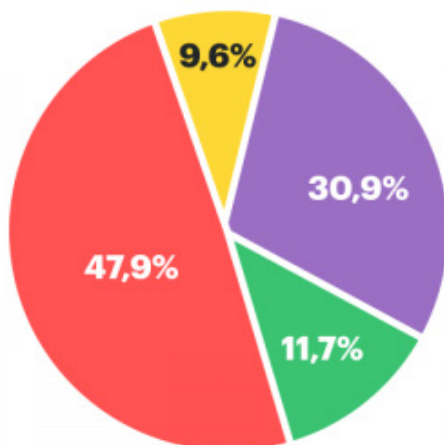
Лише 14% бізнесів уже активно використовують ШІ; більшість — на етапі пілотів, планів або не вважають його актуальним.

Питання: «Чи вже впроваджували ви штучний інтелект у будь-які бізнес-процеси?»

Всього 12% підприємств вважають, що вони відкриті до змін і мають високий рівень підготовки, а майже половина компаній (48%) зізнається, що команда потребує адаптації та додаткового навчання для роботи зі ШІ. До

того ж 9% бізнесів відзначають, що частина команди опирається впровадженню ШІ, а третина компаній (31%) не може оцінити рівень готовності своїх співробітників до використання штучного інтелекту в бізнес-процесах.

Готовність команд до роботи з ШІ у 2025 році



- Високий рівень підготовки та відкритість до змін
- Потрібне додаткове навчання та адаптація
- Частина команди опирається впровадженню ШІ
- Важко оцінити на даному етапі

Майже половина компаній вважає, що команда потребує додаткового навчання для роботи з ШІ; лише 12% відзначають високий рівень готовності.

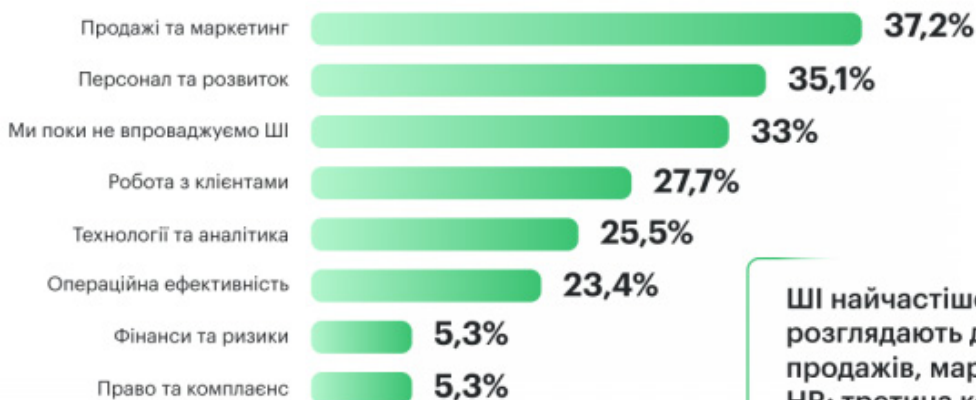
Питання: «Як ви оцінюєте готовність вашої команди працювати зі ШІ-інструментами у 2025 році?»

Якщо говорити про сфери застосування штучного інтелекту в компаніях, то технологію сьогодні найчастіше розглядають для продажів, маркетингу та HR, рідше — для ро-

боти з клієнтами, аналітики, операційної ефективності та інших напрямків. А от третина компаній поки не впроваджує ШІ зовсім.



Сфери застосування ШІ у компаніях



ШІ найчастіше розглядають для продажів, маркетингу та HR; третина компаній поки не впроваджує ШІ зовсім.

Питання: «У яких напрямках ви розглядаєте або вже застосовуєте ШІ у вашій компанії?»

Бізнеси сьогодні стикаються з кількома бар'єрами для впровадження штучного інтелекту. Основними з них є нестача експертизи або кадрів, відсутність по-

треби, ризики для конфіденційності та безпеки, недостатнє фінансування, неясне регулювання та правові аспекти.

Бар'єри для впровадження ШІ



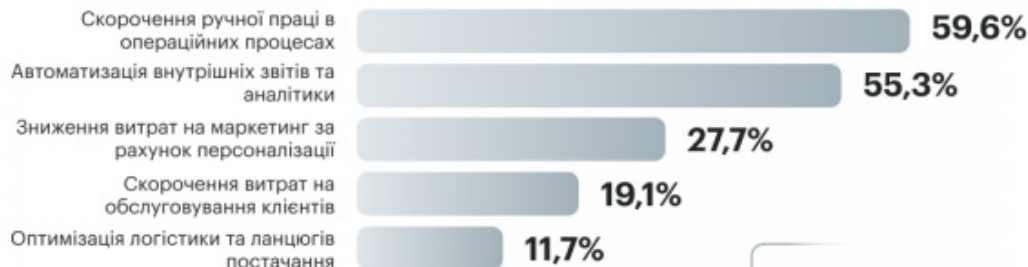
Головні бар'єри для впровадження ШІ — брак експертизи або кадрів, відсутність потреби та ризики для конфіденційності.

Питання: «Які бар'єри або страхи стримують вас від активнішого впровадження ШІ?»

Однак результати дослідження показують, що все ж таки компанії вбачають потенціал скорочення витрат за допомогою штучного інтелекту у 2025 році. Так, згідно з опитуванням, особливо актуальним це є в контексті скорочення

ручної праці в операційних процесах, автоматизації внутрішніх звітів та аналітики, зниження витрат на маркетинг шляхом персоналізації, скорочення витрат на обслуговування клієнтів, оптимізації логістики та ланцюгів постачання.

Сфери потенційного скорочення витрат за допомогою ШІ



Бізнес бачить найбільший потенціал ШІ у скороченні ручної праці в операційних процесах та автоматизації звітності.

Питання: «У яких сферах ваш бізнес бачить потенціал скорочення витрат за допомогою ШІ у 2025 році?»



АБИ РОЗМОВА КЛЕЇЛАСЬ

10 ДІЄВИХ СПОСОБІВ РОЗГОВОРИТИ БУДЬ-КОГО

За матеріалами happymonday.ua

Катерина Бойчук

HR & Account Specialist у Beetroot Івано-Франківськ

Чи доводилося вам витягати по слову зі співрозмовника, хоч ви й сиділи не на допиті, а на раді, співбесіді чи особистій зустрічі? Певно, що так. Як у такому разі знайти «ключик» до людини? Що робити, аби налагодити комунікацію, радить Катерина Бойчук, HR & Account Specialist у Beetroot Івано-Франківськ.

У вашого співрозмовника може бути багато причин почуватися скутим і не готовим до спілкування. Він може щось приховувати, чогось соромитися, ставитися до вас із підозрою, не довіряти вашій експертності, ображатися чи просто бути потайливим або не надто емоційним за вдачею.

Втім, навіть із закритою людиною можна налагодити контакт. Ключ до цього — прагнення почути та зрозуміти її. Будьте налаштовані позитивно, відкрито та щиро — це породжує повагу й доброзичливе ставлення до вас із боку співрозмовника. Умійте слухати, і вас почують.

10 порад, як розговорити людину

1. **Готуйтеся до розмови заздалегідь.** Перед зустріччю подумайте над можливим перебігом розмови, пошукайте чи уточніть необхідну інформацію. Так ви будете почуватися більш впевненим і зможете налаштуватися на відкритий діалог.
2. **Починайте зі small talk.** Якщо час дозволяє, не переходьте відразу до головної теми, а почніть із ввічливих



неформальних питань: «Як минули вихідні?», «Яка у вас погода?» тощо. Так ви налаштуєте себе та співрозмовника на більш відкриту розмову.

3. **Не забувайте про невербальне спілкування.** Посмішка, зоровий контакт, кивки — красномовні сигнали, що ви відкриті до комунікації. Крім того, не варто схрещувати руки, адже це «закрита» поза, що іноді робить нас схожими на суддів чи слідчих.
4. **Знайдіть спільні інтереси.** Точки перетину — важливий елемент будь-яких взаємин. Будувати комунікацію набагато легше, якщо співрозмовник сприймає вас «своїм», навіть якщо спільні інтереси — то лише котики, смішні відео з TikTok або любов до лавандового лате.
5. **Розповідайте про себе.** Можна поділитися чимось із власного досвіду: розказати про цікаву чи смішну ситуацію або про виклики, з якими стикаєтесь. Зробіть це так, аби емоційно захопити людину, і тоді їй буде легше говорити про себе.
6. **Ставте правильні питання.** Які запитання дозволять побудувати «міст» між співрозмовниками й налагодити контакт?
 - Без знака запитання: «Розкажи більше, будь ласка». «Поясни детальніше». Таким чином ви теж запитуєте, але не прямо, показуєте власний інтерес до теми і підштовхуєте людину до висловлення власної думки.
 - Ехо-запитання. Наприклад, вам говорять: «У мене іноді складається враження, ніби на роботі мене не цінують». На що ви відповідаєте: «Не цінують?». І співрозмовник, ймовірно, продовжить: «Так, взагалі не знаю, якої вони про мене думки...». Такі питання «дублюють» сказане і показують співрозмовнику, що ви його уважно слухаєте.
7. **Будьте уважні до співрозмовника.** Втім, важливо не лише слухати та сприймати сказане, а й показувати людині, що ви залучені в діалог і розумієте її. Для цього

можна використовувати спосіб double-check: час від часу переказувати почуте своїми словами.

8. **Обирайте індивідуальний стиль спілкування.** Спробуйте уявити собі, що важливо для співрозмовника, чого б йому хотілося, і використовуйте це в розмові.
9. **Не соромтесь уточнювати.** Просіть пояснити, розшифрувати чи перевірити інформацію, аби переконатися, що правильно зрозуміли почуте. Можна використовувати техніку розшифрування: запитання «Що саме ви маєте на увазі?», «Чи могли б ви розповісти детальніше?» тощо.
10. **Демонструйте свій інтерес та підтримку.** Це можна робити невербально: киваючи й уважно слухаючи. Або вербально: підтримувати попередню думку людини або видавати їй «нагороди» — невеликі знаки визнання. Це можуть бути фрази схвалення: «Дійсно, дуже цікаво», «Я ніколи не розглядав це з такої точки зору» тощо. Якщо ви даєте щось людям, вони стають більш схильними дати вам щось навзаєм.

Коротка пам'ятка, як уникнути труднощів у спілкуванні

- Діліться інформацією, власними думками та ідеями чітко й без недомовок.
- У спілкуванні кажіть ентузіазму «Так!», а пасивності «Ні!».
- Будьте відповідальними: говоріть саме те, що маєте на думці, без двозначності.
- Заохочуйте іншу людину пропонувати власні ідеї та рішення.
- Спрощуйте там, де це можливо: проста комунікація = розумна комунікація.
- Давайте співрозмовнику можливість бути почутим.
- Використовуйте історії з життя і власний досвід.
- Наприкінці розмови переконайтеся, що співрозмовник зрозумів усі ключові моменти.

Корисні ресурси

- Книга «Ніколи не їжте наодинці та інші секрети успіху завдяки широкому колу знайомств», Кейт Феррацці.
- Книга «Командне лідерство. Як керувати сильними менеджерами», Іцхак Адізес.
- Онлайн-курс «The art of negotiation» від колишнього перемовника ФБР Крістофера Восса.

<https://www.masterclass.com/classes/chris-voss-teaches-the-art-of-negotiation>

- TED talks: «How to speak so that people want to listen», «6 communication truths that everyone should know».

https://www.ted.com/talks/julian_treasure_how_to_speak_so_that_people_want_to_listen?language=en



КАР'ЄРА — ЦЕ ЯК СЕРІАЛ З НЕСПОДІВАНИМИ ПОВОРОТАМИ

За матеріалами facebook.com

Tetiana Lukyniuk

Кажуть, кар'єра — це як серіал з несподіваними поворотами. Але чомусь ніхто не попереджає, що іноді новий сезон починається без твого сценарію. Мій улюблений кар'єрний трюк — той, де вранці тобі кажуть: “Ти молодець!”, а після обіду — “Ми прибираємо твою роль. Скажи “до побачення” команді”.

Більше 10 років тому я працювала в омріяній компанії на омріяній позиції. Перший культурний шок вже минув, команда — супер, проекти — захопливі, продукти — love at first sight.

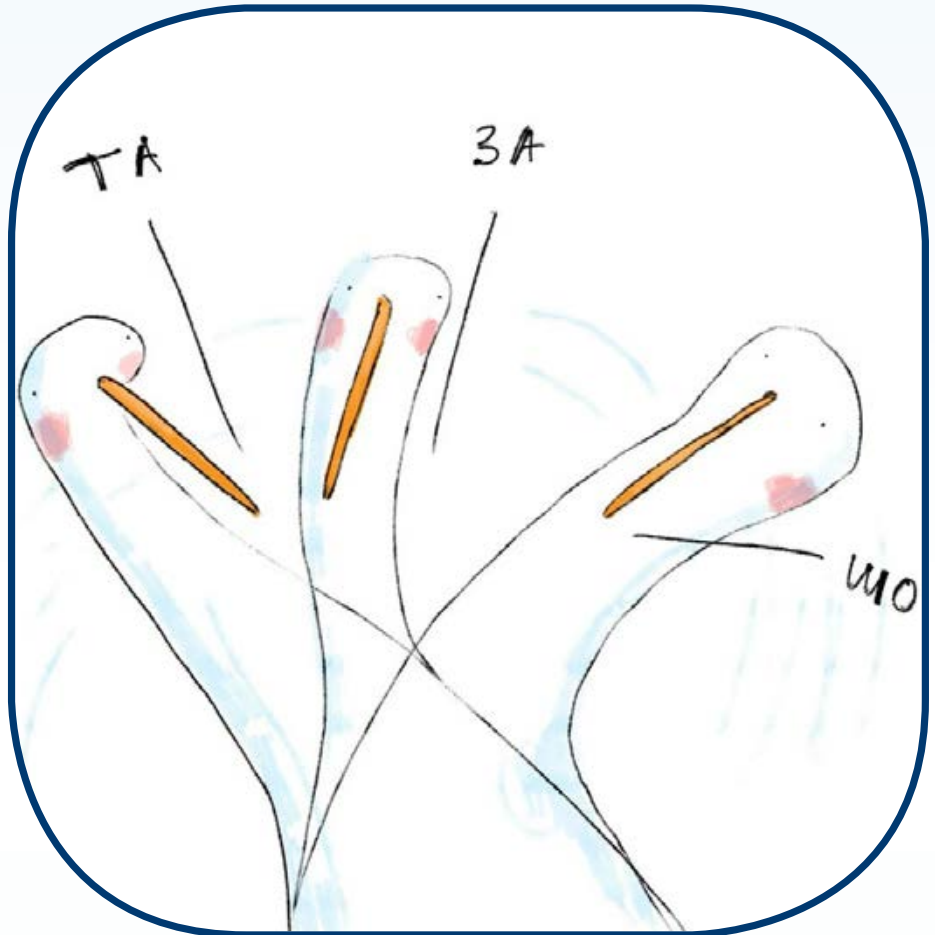
І тут мій керівник приходить із класикою жанру: “Ахтунг, реорганізація. Твої посади більше нема. Але не хвилюйся, ми маємо для тебе щось... інше. Менше команда, простіші задачі. Відповідальності — грам 200. До тебе питань немає, але ж це корпорація, ну ти розумієш”.

Я — не розуміла. Точніше, розуміла тільки одне: я не хочу цього. І перший імпульс, звісно, був написати заяву. Бажано з ефектним “Я звільняюсь з цієї божевільні!” як у кіно.

Але на щастя поруч був мудрий друг-хедхантер. Ми поговорили. І саме завдяки йому в той момент я сформулювала для себе дуже простий, але дієвий підхід до мотивації.

Мотивація буває двох типів:

- Мотивація «від» — коли тебе все виводить із себе. Компанія, посада, ранки, понеділки. В роботі немає сенсу, у дзвінках — звуку радості, а зарплатна смс — єдина форма дофаміну. Це гарний сигнал, що щось треба змінювати. Але... лише сигнал тривоги, не маршрут.
- Мотивація «до» — це вже інша розмова. Це коли ти не просто тікаєш, а усвідомлюєш, куди і наві-



що. Саме про це запитав мій друг: “А що ти, власне, хочеш?” І тут настала тиша.

Бо більше за все я хотіла, щоб усе повернулося “як було”. Але назад не буває. Є тільки вперед — із новими цілями, змінами й часом болючими трансформаціями.

Я думала майже рік. І за цей рік визріло бажання стати CEO. З’явився фокус на публічних виступах, особистому бренді, розвитку лідерських навичок. І, звісно, психолог — як без нього?))

Саме мотивація “до” стала моїм кар’єрним фільтром. І кожне “так” у наступні роки вже було про усвідомлений шлях “до”.

Мораль цієї історії проста: якщо ви щоранку прокидаєтесь з відчуттям “ну його все”, дайте собі чесну відповідь не тільки на “що не так?”, але й на “а що замість цього?”

Бо кар’єру не приносять у коробці з бантом. Її збирають — із бажань, криз, обдуманих кроків, трохи терапії та вранішнього латте.

Як, в принципі, і все життя.

І картинки від Гусь

<https://www.facebook.com/thegooseishere>





ВИ В ПОШУКУ НОВОЇ РОБОТИ У 2025?

LINKEDIN PROFILE CHECKLIST

За матеріалами [linkedin.com](https://www.linkedin.com)

Inna Kalinina
Executive coach

Ви в пошуку нової роботи у 2025?
Забирайте мій **LinkedIn Profile Checklist**, аудиту профілю клієнта на видимість.

LinkedIn Profile Checklist



Для тих, хто в пошуку нової роботи у 2025

PHOTO

- ☐ Актуальне?
- ☐ Центроване?
- ☐ Оновлювали за останні 6 міс?
- ☐ Акцент на обличчя, а не фон чи реквізит?

HEADLINE

- ☐ Є фокус на бажану роль?
- ☐ Немає «open to work» як перша фраза?
- ☐ Перший видимий для сканування рядок дає чітке розуміння хто ви?

BANNER

- ☐ 2-3 факти про вас або запит на дію?
- ☐ Візуально підтримує ваш фокус?

URL

- ☐ Скорочений і чистий?

ABOUT

- ☐ Фактологічна історія, а не набір ключових слів?
- ☐ Є цифри, факти, результати?
- ☐ Не копія резюме?
- ☐ Є контакт?

EXPERIENCE

- ☐ Додано не лише посади, а й конкретні кейси?

FEATURED

- ☐ Є посилання на сайт / портфоліо / резюме?
- ☐ Найуспішніший кейс / пост LinkedIn?
- ☐ Інтерв'ю, стаття, виступ на події?

SKILLS

- ☐ Обрали релевантні ключові слова?

RECOMMENDATIONS

- ☐ Отримали відгук роботодавця / партнера / клієнта / колеги?
- ☐ Написали відгук роботодавцю / партнеру / клієнту / колезі?

CERTIFICATIONS & EDUCATION

- ☐ Додали ваш профільний ВНЗ?
- ☐ Додали останні важливі релевантні навчання?
- ☐ Підтвердили сертифікатами, дипломами навчання?

NETWORK

- ☐ 500+ контактів уже є?
- ☐ Раціонально додаєте +10 людей щодня?
- ☐ Пишете людські повідомлення, а не "Hope this message finds you well"?
- ☐ Чи "я розширюю мережу і..."
- ☐ Не продаєте свій досвід в першому меседжі?

ACTIVITY

- ☐ Підписані на сильних авторів?
- ☐ Читаєте і коментуєте професійно й розумно?
- ☐ Підписалися, коментуєте @Inna Kalinina executive coach?

VISIBILITY

- ☐ Перевірили всі рівні видимості: профіль, дописи, контактної інформації, активностей?
- ☐ Увімкнули опцію (Open to Work / Open to Business)?
- ☐ Переконались, що профіль знаходиться в публічному доступі для пошукових систем?



Перевірте свій профіль за 13-ма пунктами:

1. **PHOTO**
2. **HEADLINE**
3. **BANNER**
4. **URL**
5. **ABOUT**
6. **EXPERIENCE**
7. **FEATURED**
8. **SKILLS**
9. **RECOMMENDATIONS**
10. **CERTIFICATIONS & EDUCATIONS**
11. **NETWORK**

12. ACTIVITY

- Підписані на сильних авторів?
- Читаєте і коментуєте професійно й розумно?
- Підписалися, коментуєте Inna Kalinina?

<https://www.linkedin.com/in/inna-kalinina-executive-coach/>

13. VISIBILITY

- Увімкнули опцію (Open to Work / Open to Business)?
- Перевірили всі рівні видимості: профіль, дописи, контактної інформації, активностей
- Переконались, що профіль знаходиться в публічному доступі для пошукових систем?

https://www.linkedin.com/search/results/all/?keywords=%23linkedin&origin=HASH_TAG_FROM_FEED&sid=H7c — це вже не лише коли потрібно “знайти нову роботу”. Це про ваше безперервне кар’єрне позиціонування.

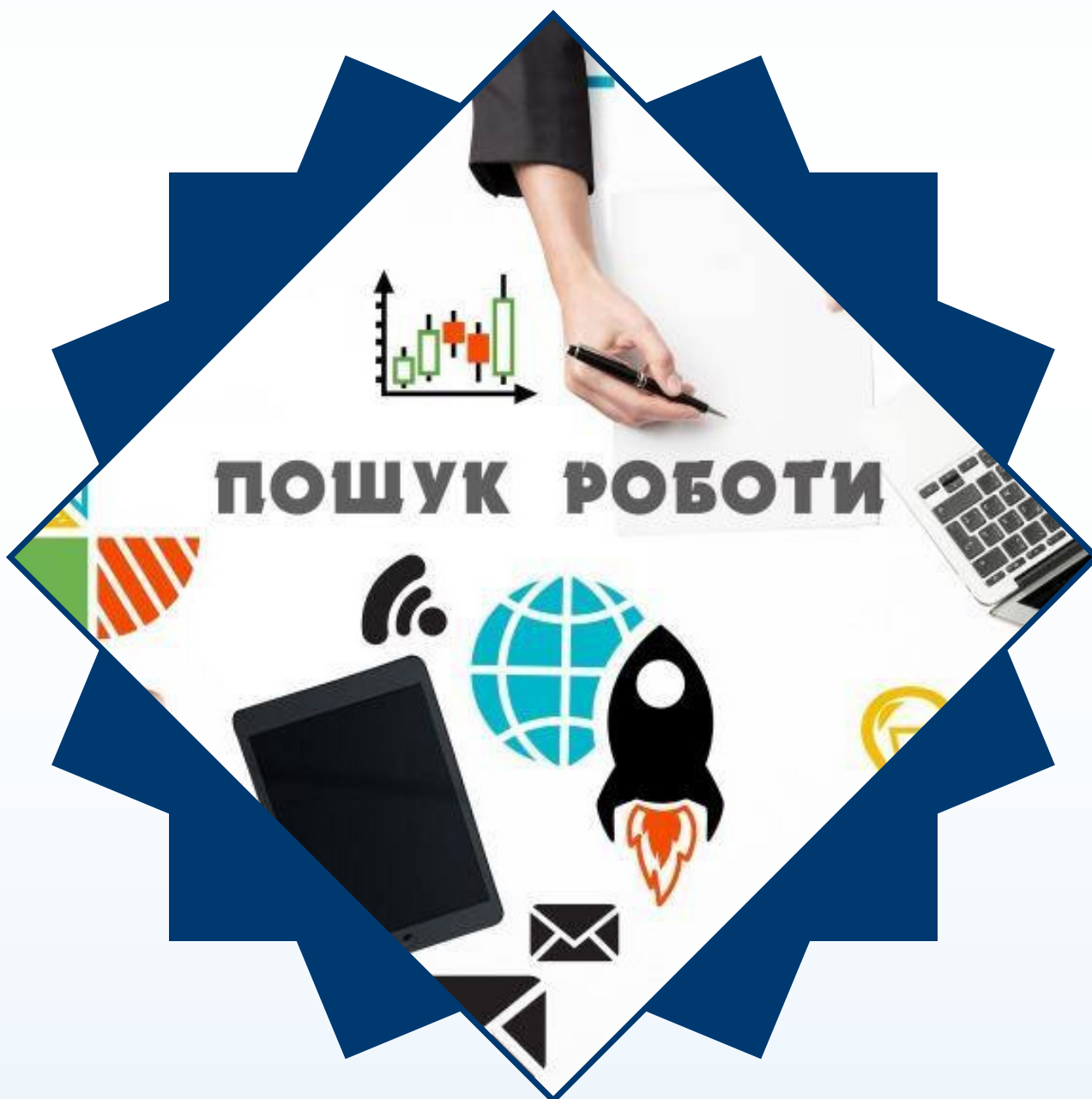
Обіймаю і щиро зичу успіхів зустріти компанію, яка цінуватиме вас!

Repost якщо вам корисно

Follow me - Inna Kalinina — якщо вам важливо розвивати кар’єру стратегічно і без вигорань.

Якщо ви пропустили мій покроковий гайд заповнення та оптимізації профілю LinkedIn

https://www.linkedin.com/posts/inna-kalinina-executive-coach_linkedln-profile-optimization-guide-activity-7328305601233534976-U_M7/?utm_source=share&utm_medium=member_ios&rcm=ACoAABZOP48iPfbY-D_7946el2VX17t01Mjy4



БАЛАНС – ЦЕ НЕ ПРО ГОДИНИ, А ПРО ЕНЕРГІЮ



ЩО НАСПРАВДІ РОБИТЬ НАС ПРОДУКТИВНИМИ

За матеріалами happymonday.ua

Анастасія Кравчина
HR Business Partner в IT-компанії Universe Group

Вінфопросторі циркулює багато порад, як знайти ідеальний баланс між особистим і робочим часом. Натомість Анастасія Кравчина, HR Business Partner української продуктової IT-компанії Universe Group, переконана, що концепція балансу вже неактуальна. Ба більше — якщо ви продовжуєте за нею жити, то вам, можливо, варто замислитися, чи на своєму ви місці. Чому це так і як бути продуктивним зараз та отримувати задоволення від життя?

Почнімо з того, чому я вважаю концепцію work-life balance неактуальною в наш час.

Вона виникла ще за часів індустріальної революції, коли робочий день скоротили з 15 до 8 годин. Ідея була простою: більше вільного часу = щасливіші та продуктивніші працівники, що до того ж зможуть купувати більше товарів, які самі ж і виробляють.

Великі корпорації закріпили цю ідею, розділивши час на роботу й особисте життя, які нібито не перетинаються.

Але сучасні реалії суттєво розмивають межі між життям і роботою:

- через віддалену/гібридну роботу та гнучкий графік більшість людей вже не працює чітко з 9-ї до 18-ї;
- завдяки технологіям — смартфонам, ноутбукам, планшетами — ми завжди на зв'язку, а отже, часто працюємо в режимі нон-стоп;
- сьогодні можна обирати серед тисяч компаній, позицій



<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>

та можливостей, а не залишатися на одному місці все життя, тому для багатьох робота — це не лише про зарплату, а й про розкриття свого потенціалу.

Робота має бути не просто обов'язком, а частиною самореалізації, яка органічно вписується у ваше життя. Кайфувати від того, що робите, — це насамперед чесно щодо себе. Тому моя рекомендація: якщо вам досі хочеться чітко розділяти життя на «ось тут я працюю, а ось тут я живу», можливо, варто замислитись, чи відповідає робота вашим бажанням та прагненням, і якщо ні — спробувати щось змінити.

Що впливає на нашу продуктивність

На мою думку, замість того, щоб ділити свій день на роботу й життя, важливіше навчитися керувати своєю енергією та пріоритетами. Бо можна працювати 4 години й бути виснаженим, а можна 10 годин — і відчувати приплив сил. Важлива не кількість часу, а те, як ви витрачаєте енергію. Саме тому хтось після роботи знаходить сили на хобі, спорт і сім'ю, а хтось просто лежить без сил.

Отже, секрет не в балансі, а в тому, щоб вміти відновлюватися, керувати ресурсами та працювати у своє задоволення. Що для цього потрібно?

1. Пріоритети

Замість того, щоб намагатися збалансувати всі сфери життя, варто усвідомлено обирати пріоритети в кожен момент.

Бувають періоди, коли в пріоритеті робота (новий проєкт, дедлайни), а буває, що на перший план виходить сім'я, особистий розвиток чи відпочинок. Для цього важливо чітко пріоритезувати свої потреби в моменті.

Головне — не намагайтеся робити все одночасно. Якщо ви кажете чомусь «ні», отже, важливішому кажете «так».

2. Мотивація

Коли відчуваєте, що втрачаєте мотивацію і робота вже не так драйвить, треба шукати нові стимули. Можливо, настав час змінити ціль або сфокусуватися на інших завданнях, які заряджатимуть саме зараз.

3. Вміння відновлюватися

Енергія створює енергію. Важливо не лише працювати, а й давати собі ресурс для відновлення ↓

- Більше активності: фізичні навантаження чудово розвантажують мозок, тож дайте йому час на відпочинок.
- Регулярні та якісні відпустки: не нехтуйте цим — дозвольте собі час без робочих завдань і постійного онлайну.
- Сон: обов'язково не менше 7 годин — втома накопичується, тож не загравайте з 5-годинним сном і четвертою філіжанкою кави, бережіть здоров'я.
- Час без гаджетів: бодай за 30–60 хвилин до сну не користуйтеся телефоном — у нашому тривожному світі важливо дати собі можливість якісно виспатися замість накручувати себе новинами чи завданнями на завтра.

Щоб бути продуктивними й почуватися добре, важливо не гнатися за міфічним балансом між роботою та особистим життям, а навчитися керувати власною енергією, працювати там, де вам комфортно, розставляти пріоритети та вчасно відновлювати сили. Саме це допоможе не виснажуватись, отримувати задоволення від життя та рухатися вперед із натхненням. Ефективність — це не про рівномірний розподіл часу, а про усвідомлений вибір, куди ви його інвестуєте.





Енергія твого успіху

Випуск №
5
(119)
(від 4.6.2025)

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>