



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора.
Про що пропонує поговорити
Інна Воротникова

2 стр.

10 ключових інсайтів зі свіжого
звіту Talent Outlook 2025 від
Universum

3 стр.

Як вижити на токсичній роботі
й не втратити себе

5 стр.

Коефіцієнт втоми, або чому
в компаніях працює
«пів працівника»

8 стр.

Chat GPT в HR та рекрутингу:
найголовніше про ШІ +
25 промптів

9 стр.

Як проводити ефективний
рекрутинг: покроковий
гайд

13 стр.

Мілтек – це про реальний
вплив. Як цивільні спеціалісти
адаптуються до оборонної
індустрії

17 стр.



Вітаю!

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

Друзі, у нас гарна новина!
New Recruiting Group (NRG) знову серед номінантів Всеукраїнського національного проєкту «Українська народна премія» у категорії «Краща рекрутингова компанія».

Для нас це не просто статус — це визнання нашої щоденної роботи, професіоналізму та щирого бажання бути корисними. Ми вдячні кожному, хто довіряє нам пошук команди або своєї нової кар'єрної можливості.



Якщо ви вірите в нашу роботу — голосуйте за нас за посиланням:
Українська народна премія - Голосування (<https://www.ukrainian-choice.com/voting-ra-2025>)

Ваша підтримка — наша мотивація!

А щоб бути в тонусі з останніми HR-трендами, ловіть добірку свіжих матеріалів:

- 1 Ключові інсайти зі свіжого звіту Talent Outlook 2025 від Universum
- 2 Як вижити на токсичній роботі та не втратити себе
- 3 Коефіцієнт втоми, або чому в компаніях працює “пів працівника”
- 4 ChatGPT в HR та рекрутингу: застосування, ідеї, обмеження
- 5 Як проводити ефективний рекрутинг: покроковий гайд
- 6 Мілтек — це про реальний вплив. Як цивільні спеціалісти адаптуються до оборонної індустрії

Дякуємо, що ви з нами — і в роботі, і у визнанні!
Завжди на зв'язку —

Інна Воротникова



10 КЛЮЧОВИХ ІНСАЙТІВ



ЗІ СВІЖОГО ЗВІТУ TALENT OUTLOOK 2025 ВІД UNIVERSUM

За матеріалами Телеграм-каналу «Бренд роботодавця. PROкачка»

- **Початок «рецесії білокомірцевих»?**

Попри позитивні глобальні прогнози щодо найму, інтелектуальні професії (HR, IT, маркетинг) масово скорочуються. Наприклад, найм в IT впав на 27% з 2018 року. Причина — AI і «похмілля» після оверхайру в пандемію.

- **Назріває друга хвиля Великого Звільнення**

36% європейських профі планують змінити роботодавця у 2025. Тригер — зростаюче невдоволення зарплатами, розвитком і скасуванням гнучкості (віддаленої роботи). У США великі компанії масово відкочують бенефіти: від гібриду до соцпакетів.

- **Все менше людей хочуть бути керівниками**

Інтерес до керівних ролей падає як серед студентів, так і серед професіоналів. Молодь не хоче «вигоріти заради зростання», цінує гнучкість та експертність більше, ніж

авторитет. 52% Gen Z уникають лідерства через стрес і низький work-life balance.

- **AI скорочує кількість ролей і гальмує розвиток молоді**

AI робить сеньйорів більш автономними, але зменшує шанси для джунів навчатися у них. Це ризик втрати інституційного досвіду та прогалин у внутрішній експертизі.

- **Розвиток — головний утримуючий фактор**

43% тих, хто хоче змінити компанію, називають T&D пріоритетом (vs 31% серед лояльних). Інвестуйте у розвиток, щоб зменшити відтік. І водночас це шанс схантити таланти, що активно шукають можливостей для росту.

- **Гнучкість — не привілей, а новий стандарт**

80% вважають гнучкість значною цінністю, 40% готові змінити роботу заради неї. У жінок ще вищий поріг — 55% не приймуть оффер, якщо робота повністю офісна. Гібрид має бути не декларацією, а продуманим дизайном.



- **Люди хочуть бенефітів без «плати боєм»**
Попит на «челенджі» падає. Молодь хоче гідну оплату, баланс і сенс, але без надмірного стресу. 44% почуваються емоційно виснаженими на роботі. Спеціалісти вдвічі менш охочі брати додаткову роботу, ніж топи.
- **EVP час переглянути**
Цінності змінюються. Наприклад, у Скандинавії значущість «сталого розвитку» як критерію вибору роботодавця впала з 36% (2021) до 27% (2024). Час перевірити релевантність свого EVP.
- **Всі в захваті від AI, але співробітники до нього не готові**
Лише 6% працівників почуваються впевнено з AI. Багато хто боїться, що AI знецінить їхню експертизу. Завдання HR — вбудовувати AI як «помічника», а не «заміщувача».
- **Настав час персоналізованих стратегій для різних поколінь**
Зумери значно менш мотивовані, впевнені й енергійні на роботі, ніж старші колеги. Щоб втримати молодь, брендам потрібно не універсальне EVP, а глибоке розуміння мотивацій кожної вікової групи.

Більше деталей у звіті (додаю)

https://t.me/employer_branding_prokachka/408





ЯК ВИЖИТИ НА ТОКСИЧНІЙ РОБОТІ

Й НЕ ВТРАТИТИ СЕБЕ

За матеріалами happymonday.ua

Марія Чухрієнко

People Partner в українській IT-компанії

Щодня на роботі сил усе менше, настрої — на нулі й дратують навіть дрібниці? Можливо, річ у тому, що ви працюєте в токсичному середовищі. Як розпізнати токсичність довкола (чи навіть у собі) та триматися в несприятливих умовах? Радить Марія Чухрієнко, яка має 12+ років досвіду в HR і працює People Partner в українській IT-компанії.

Що таке токсичність і чому це не ок

У 2018 році “toxic” стало словом року за версією Оксфордського словника. Цікаво, що в психології термін «токсичність» офіційно не закріплений. Але побутове викори-

стання влучно описує відчуття: емоційне виснаження, стрес, втрата самооцінки.

Ви точно зустрічали людей, після розмови з якими опускаються руки: настрої зникає, успіхи здаються дріб'язковими, а маленькі факапи — справжньою катастрофою. Це і є наслідки токсичної поведінки.

У 2015 році гарвардський професор Ділан Майнор і директор з аналітики Майкл Хаусман проаналізували поведінку понад 58 тисяч працівників у 11 компаніях і з'ясували, що один токсичний співробітник коштує компанії 12 500\$ на рік, тоді як надпотужний працівник приносить лише 5 000\$.

Але токсичними не народжуються. Це не характеристика людини, а результат стосунків без довіри, поваги й відкритості. Якщо вчасно розпізнати токсичне середовище та вжити певних заходів, можна вберегти себе від

руйнівних наслідків. Передусім варто зрозуміти: проблема в окремій людині (керівнику або колезі) чи загалом у культурі компанії.

Ознаки токсичного керівника

- **Тотальний контроль.** Перевіряє кожен крок і не дає простору для самостійності.
- **Очікування з розряду фантастики.** Плани, які неможливо виконати без чарівної палички.
- **Грубіянство.** Зневага, публічні «наїзди» й таке заочування очей, що хочеться нагородити за артистизм.
- **Професійна незрілість.** Не визнає помилки та перекладає відповідальність.

Особисто для мене токсичний керівник — найскладніший випадок. Але й для цього є методи протидії:

- **Мінімум особистого.** Захищайте свої межі, не розкривайте зайву інформацію.
- **Факти та ще раз факти.** Фіксуйте ключові моменти, тримайте під рукою аргументи.
- **Заряджайте себе.** Друзі, рух, хобі — ваша обов'язкова емоційна підтримка.

І пам'ятайте: якщо ситуація виснажує вас до межі, краще зберегти себе, ніж чекати на кращі часи.

Ознаки токсичної поведінки в команді

- Сарказм і знецінення.
- Перекладання відповідальності.
- Втручання в особисте життя.
- Постійна критика й плітки.
- Уникнення прямої комунікації.
- Бажання постійно бути жертвою.

- Домінування та жорсткі позиції.

Важливий момент: не плутайте токсичність із простою вимогливістю чи турботою.

Як поводитися з токсичними колегами

- Спілкуйтеся тільки у справі.
- Не реагуйте на провокації.
- Говоріть про свої почуття («Мені не ок» замість «Ти поганий»).
- Відстоюйте свої межі терпляче, але послідовно.

Як вижити на токсичній роботі

- 1 Нормалізуйте свої відчуття. Втома й апатія — це не лінь, це реакція на стрес.
- 2 Встановіть чіткі межі. На роботі — працюєте. Після роботи — живете.
- 3 Ведіть щоденник спостережень. Це допоможе бачити ситуацію об'єктивніше.
- 4 Шукайте союзників. Навіть дешиця підтримки в команді може зрушити гори.
- 5 Турбуйтеся про себе. Маленькі приємності щодня — це не каприз, а необхідність.

А якщо токсик — це... я?

Таке теж буває. Подивіться на себе:

- Постійно критикуєте інших?
- Дратуєтеся через чужі помилки?
- Важко втриматися від суперечок?
- Чекаєте підтримки, але самі не підтримуєте?

Якщо відповідь «так» хоча б на частину запитань — час зробити паузу й попрацювати над собою.





Коли варто звільнитися з токсичної роботи

Робота має бути джерелом розвитку й задоволення, а не постійним полем бою. Тому якщо ви спостерігаєте наступні ознаки:

- постійне виснаження та хвороби;
- відсутня мотивація навіть до улюблених справ;
- цінності компанії суперечать вашим особистим;
- розвитку й перспектив нема — можливо, дійсно варто замислитися про звільнення.

Відстежувати свій стан допоможуть такі запитання:

- Як я себе відчуваю щоранку?
- Чи є в мене підтримка в команді?
- Чи можу я відкрито говорити про проблеми?
- Чи відчуваюся я цінним(ою)?

У мене був період, коли токсичність була частиною корпоративної культури. Спочатку я намагалася з цим боротися, потім — ігнорувати. Шукала підтримку в керівника. Але зрештою знайшла в собі сили сказати «Стоп». Пішла — і не пошкодувала. Тепер чітко знаю, що для мене неприйнятно в команді.

Іноді варто залишити токсичне середовище заради кращого життя. Пам'ятайте, що ви важливі, й бережіть себе. І якщо ця стаття вам відгукнулася — поділіться нею. Можливо, комусь саме зараз дуже потрібно почути, що вони не одні.

КОЕФІЦІЄНТ ВТОМИ



АБО ЧОМУ В КОМПАНІЯХ ПРАЦЮЄ «ПІВ ПРАЦІВНИКА»

За матеріалами Телеграм-каналу «HR Лайфхак»

Ринок праці давно вже не функціонує за звичними правилами. Виснаження, недосипання, брак підготовки та хронічний стрес — нові реалії для команд і лідерів.

- 66% керівників вважають, що нові працівники — неготові. Їх просто нема з кого обирати.
- 40% менеджерів витрачають час на “гасіння пожеж”, а не на розвиток команд.
- 36% менеджерів не готові до управлінської ролі. А 40% — втратили психічну стійкість.
- 63% українців майже щодня відчувають тривогу або стрес. І лише 9,8% — постійно активні.
- 46% мають відчуття хронічної втоми, ще третина — кілька разів на тиждень.
- Робочий тиждень >55 годин = +35% до ризику інсульту та +17% до ризику смерті від серцевих хвороб.
- Професійне вигорання в компанії зі 1000 людей = втрата понад \$5 млн/рік.

Презентеїзм, емоційне вигорання, зниження мотивації, роздратування — не виняток, а нова норма. Часто працівники просто присутні, але вже не включені.

Звернення до психолога — лише у 8% випадків, по-

при зростання запиту на ментальну підтримку. А кожен 4-й українець — у зоні ризику психічного здоров'я.

Вихід — нові управлінські підходи, реалістичне планування, програми психосоціальної підтримки на роботі. І розуміння, що зараз продуктивність ≠ кількість годин, а радше якість ресурсу, який ще залишився.

Час змінювати корпоративну культуру — не для “покращення показників”, а для виживання.





ЧАТ GPT В HR ТА РЕКРУТИНГУ:

НАЙГОЛОВНІШЕ ПРО ШІ + 25 ПРОМПТІВ

За матеріалами hurma.work

Попри бум штучного інтелекту в бізнесі, HR поки що не серед лідерів змін. За даними McKinsey <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai>, лише 13% HR-відділів інтегрували AI у свої процеси, тоді як у маркетингу цей показник — 42%, у розробці продуктів — 28%, в IT — 23%. Інакше кажучи, управління персоналом досі часто працює в «доШІшному» режимі — коли інші сфери вже прискорюють процеси, оптимізують витрати і приймають рішення на основі даних.

Це — стратегічна вразливість. Як зазначає у подкасті <https://www.youtube.com/watch?v=Sdepw71TzmK> експерт з ШІ Гуру Сетхупаті: «Управління штучним інтелектом у сфері управління персоналом — це не лише дотримання вимог, це стратегічне використання ШІ для досягнення цілей організації, без втрати етичних стандартів».

Показові й цифри з досліджень <https://www.applify.com.sg/research-report/ai-talent-acquisition> Harvard Business Review: компанії, які використовують AI-інструменти у рекрутингу, скорочують час найму на 30% і підвищують утримання персоналу на 25%. Дані McKinsey це підтверджують: 30% економії часу лише на пошуку і відборі кандидатів — завдяки AI.

Іншими словами, саме зараз — момент для HR-команд подолати інерцію і перейти від тестування ChatGPT «для резюме» до системної трансформації роботи з людьми.

ChatGPT для HR

«Штучний інтелект створений, щоб допомагати — і може забирати на себе всю рутину, яку іноді ліньки або не хочеться робити», — ділиться Анастасія Урсол, HR-manager компанії Eventyr у вебінарі HURMA «Chat GPT в роботі HR: асистент, якого не потрібно наймати» <https://hurma.work/events/vebinar-chat-gpt-v-roboti-hr-asistent-yakogo-ne-potribno-najmati/>.

ChatGPT дає змогу делегувати частину завдань, які щодня «з'їдають» години. Йдеться про:

- написання політик, гайдів, welcome-листів;
- складання планів онбордингу, performance review, 1:1 зустрічей;
- створення опитувальників та шаблонів фідбеків;



<https://nrg.ua/>



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



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

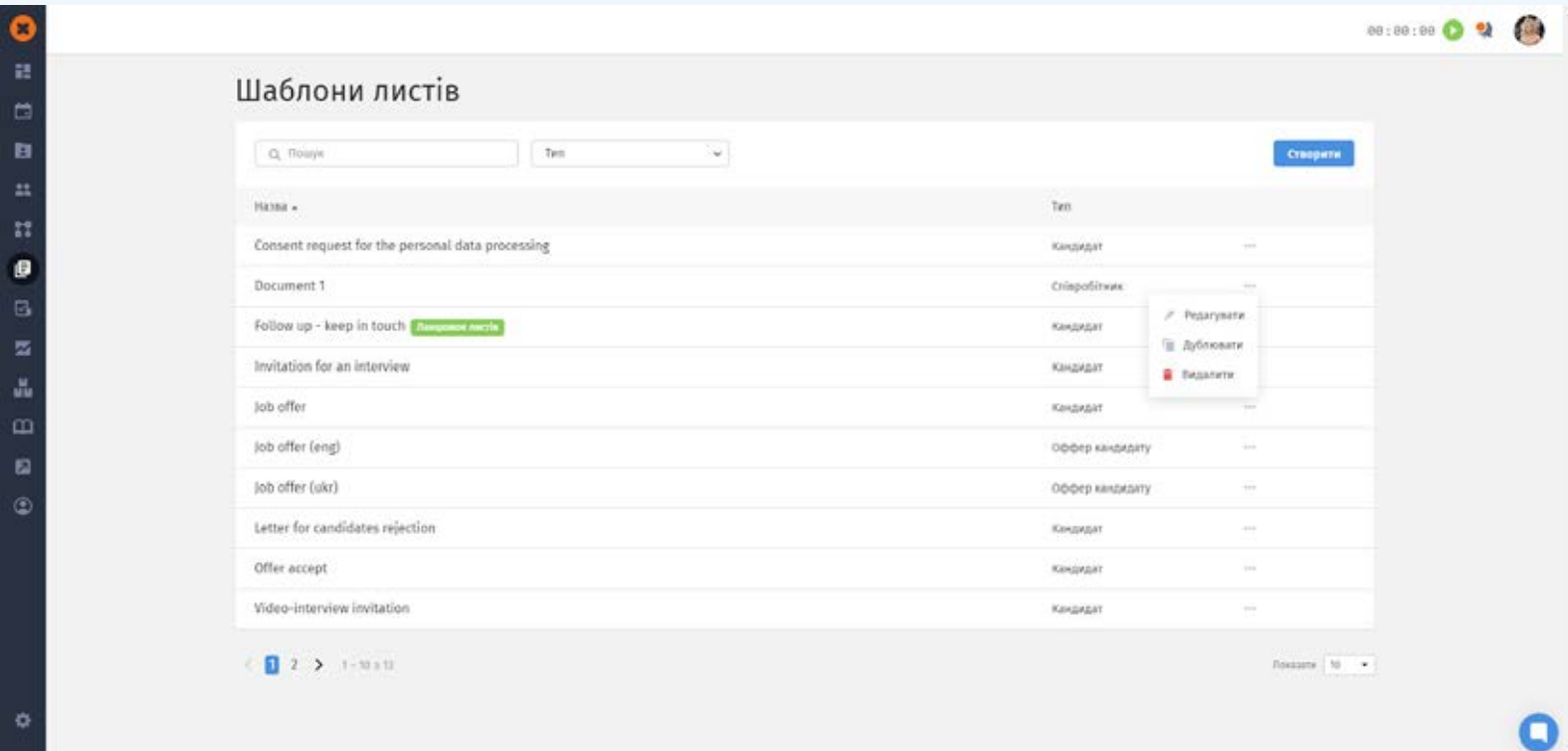


https://www.instagram.com/nrg.recruiting_agency



<https://t.me/agencynrg>

- генерацію ідей для корпоративних подарунків і тимблдингів;
 - переклади текстів (особливо з української на англійську — в цьому GPT працює краще).
- Частину цих завдань можна виконувати ще швидше в парі з HRM-системою — наприклад, в HURMA



https://hurma.work/request-2/?utm_source=blog_ua&utm_medium=article&utm_campaign=blog-ua можна одразу зберігати згенеровані документи як шаблони, вбудовувати їх у базу знань, або налаштувати автоматичне надсилання welcome-листів новачкам:

HURMA — система для автоматизації HR та рекрутинг процесів, яку обрали вже понад 1000 українських компаній. Делегуйте рутину, щоб звільнити час на важливе — спробуйте безплатне демо HURMA.

https://hurma.work/request-2/?utm_source=blog_ua&utm_medium=article&utm_campaign=blog-ua

А якщо вас цікавить ширший контекст впровадження технологій — як автоматизація впливає на плінність персоналу, ефективність рекрутингу та розвиток культури, радимо прочитати статтю про HR-технології для бізнесу.

https://hurma.work/blog/hr-tehnologiyi/?utm_source=blog_ua&utm_medium=article&utm_campaign=blog-ua

ChatGPT для рекрутингу

Згідно з опитуванням <https://www.onerange.co/2024/01/03/embracing-the-future-hrs-journey-with-ai-in-2023-and-beyond-chatgpt-wrote-this-title/> серед фахівців з управління персоналом, найм — це сфера, яка наразі найбільше використовує штучний інтелект та автоматизацію: 79% менеджерів з персоналу повідомляють про використання ШІ.

Для рекрутерів GPT — справжній універсальний помічник.

Написання вакансій

GPT дозволяє за хвилини згенерувати базу для вакансії. Головне — чіткий і структурований промпт.

«Дуже багато хто використовує ChatGPT саме для формування вакансій або листів кандидатам. Але якщо не вказати стиль чи EVP компанії — текст буде надто універсальним. Краще одразу писати: «Потрібен текст у дружньому, але професійному тоні, до 1000 символів», — підкреслює Анастасія Урсол.

Перевірка резюме

Чат може порівняти резюме з вакансією, якщо вставити обидва тексти в промпт:

Порівняй наступне резюме з цією вакансією. Напиши, чи підходить кандидат, в чому плюси, ризики, і які запитання доречно поставити на інтерв'ю.

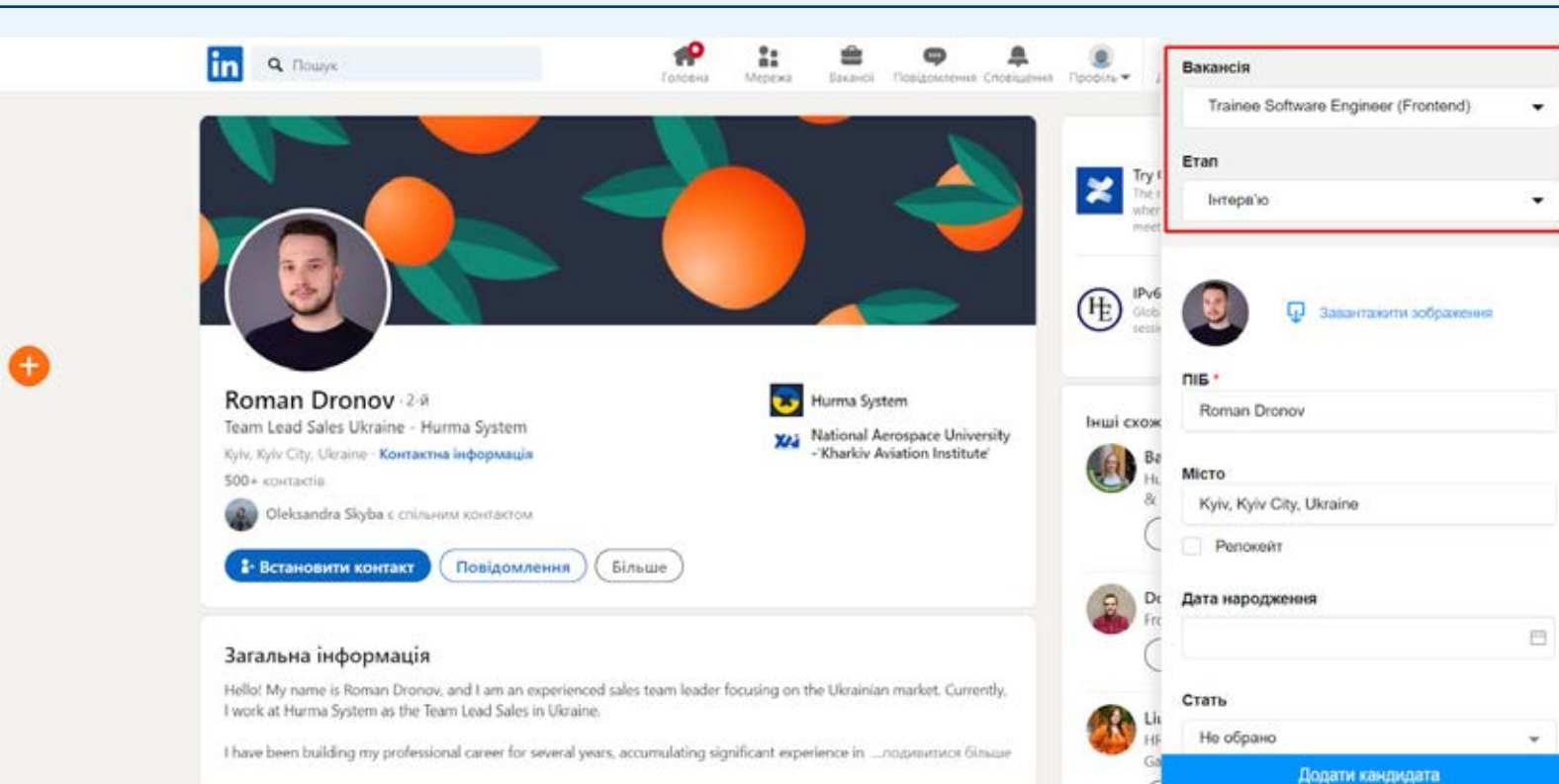
Для більшої ефективності цей аналіз варто поєднувати з автоматизованим обліком кандидатів у рекрутингових системах — наприклад, в HURMA резюме кандидата одразу прикріплюється до вакансії, що полегшує подальшу аналітику.

X-Ray пошук і Boolean-запити

GPT може допомогти із технічними завданнями — сформулювати X-Ray-запит для пошуку кандидатів через Google або LinkedIn. Наприклад: «Потрібен громадянин України, що живе за кордоном».

Після цього знайдені профілі можна зручно зберігати у власну базу кандидатів або одразу додавати до рекрутингової системи. Для цього підійдуть інструменти на кшталт AI Fox — плагіна в HURMA, який автоматично сканує профіль і переносить дані в базу кандидатів https://hurma.work/request-2/?utm_source=blog_ua&utm_medium=article&utm_campaign=blog-ua:





Як писати промпти правильно: 5 порад

Згідно з дослідженням MIT https://economics.mit.edu/sites/default/files/inline-files/Noy_Zhang_1.pdf, написання ефективних запитів ChatGPT дозволяє HR-фахівцю виконувати письмову роботу до 37% швидше та забезпечувати на 20% вищу якість роботи.

Тому, щоб отримати максимальну користь від ChatGPT, дотримуйтесь п'яти базових принципів:

1. **Формулюйте чітко і конкретно.** Уникайте загальних фраз. Замість «напиши про вакансію» використовуйте «напиши вакансію для junior QA в стартапі, формат роботи — remote, обсяг — до 1200 знаків».
2. **Додавайте контекст.** Уточнюйте тип компанії, специфіку ролі, бажаний стиль тексту або мову відповіді. Це допомагає отримати релевантніший результат.
3. **Розбивайте запит на етапи.** Складні запити краще подавати поступово: спершу отримайте базу, потім уточнюйте або поглиблюйте відповідь новими промптами.
4. **Використовуйте чіткі вказівки.** Починайте запит із дієслів: «сформулюй», «поясни», «розпиши по пунктах». Це підказує моделі потрібний формат і тон.
5. **Задавайте роль.** Просіть ChatGPT діяти з певної позиції: «Уяви, що ти HR у продуктивній IT-компанії, і тобі потрібно скласти опитувальник для співробітників після адаптації».

Ці прості правила — основа грамотної роботи з ШІ в HR та рекрутингу. Чим точніше запит, тим більше користі ви отримаєте.

25 промптів GPT для рекрутерів та ейчарів

Створення вакансій і контенту про роботодавця

1. Створи опис вакансії для [вказіть посаду] з обов'язками [А, В, С], у стилі компанії [назва], до 1200 знаків.
2. Перелічи 10 важливих елементів ефективної сторінки кар'єри.
3. Перелічи 7 найкращих практик для публікацій про бренд роботодавця в соціальних мережах.
4. Запропонуй 15 ідей для постів у LinkedIn про корпоративну культуру в IT-компанії.
5. Згенеруй короткий текст для банера сторінки кар'єри продуктової компанії з акцентом на гнучкість і розвиток.

Підготовка до рекрутингу та проведення співбесід

1. Надай 10 запитань для відбіркової співбесіди на позицію [назва посади].
2. Перелічи 5 запитань на співбесіді, які перевіряють управлінські навички. Додай приклади відповідей strong та weak.
3. Напиши лист-пропозицію роботи для [посада], старт 1 серпня, зарплата 1000\$. Тон — професійний і доброзичливий.
4. Перелічи 8 інклюзивних практик найму в IT-компанії.
5. Які виклики можуть виникнути при впровадженні інклюзивного рекрутингу в стартапі?

Адаптація нових співробітників

1. Створи welcome-лист для нового співробітника на позицію [назва], тон — дружній, до 700 символів.
2. Перелічи 5 запитань, які найчастіше ставлять нові співробітники у сфері [галузь].
3. Перелічи 5 найкращих практик адаптації нового працівника в компанії до 50 людей.
4. Створи опитування з оцінки адаптації (10 запитань), яке працівник отримає через 30 днів після старту.
5. Які кроки потрібно зробити до дати початку роботи новачка, щоб адаптація пройшла успішно?



Утримання команди та розвиток культури

1. Створи 5 запитань для опитування щодо залученості співробітників. Зосередься на культурі компанії, виключи питання про керівництво.
2. Перелічи 7 кроків, яких має дотримуватись HR під час створення стратегії компенсацій.
3. Перелічи 10 нематеріальних способів визнання заслуг працівників.
4. Розроби політику remote work для працівників у компанії з 50 осіб, тон — офіційний.
5. Перелічи 10 основних кадрових політик для компанії у сфері фінансів з 200 працівниками.

Навчання, коучинг і розвиток співробітників

1. Перелічи 5 онлайн-курсів з HR-аналітики для початківців, коротко опиши кожен.
2. Перелічи 10 питань для коучингу менеджера з продажу.
3. Створи перелік з 7 тем для внутрішнього навчального модуля про soft skills.
4. Запропонуй структуру мінікурсу для нових тімлідів у продуктивній компанії.
5. Які питання поставити junior HR для визначення його цілей розвитку?

Чи замінить ChatGPT рекрутера або ейчара?

Ні. Рекрутинг — це про відносини, інтуїцію, довіру. Але GPT вже став сильним «екзоскелетом» для HR: він бере на себе механіку, щоб залишити людині головне — стратегічні рішення, емпатію, співпрацю.

Підсумуємо

ChatGPT — потужний інструмент у руках уважного фахівця. Він не замінить вас, але зробить вашу роботу швидшою, точнішою і менш виснажливою.

Усе це працює ще краще, якщо поєднати можливості ChatGPT з HRM-платформою. Наприклад, HURMA дозволяє зберігати шаблони, автоматизувати комунікацію та збирати фідбек — і ви можете підключати AI саме на тих етапах, де це дає найбільше цінності.

Автоматизація не замінить культуру — але може звільнити час, щоб ви її збудували. Спробуйте безплатне демо HURMA, https://hurma.work/request-2/?utm_source=blog_ua&utm_medium=article&utm_campaign=blog-ua щоб заощадити час на головне — роботу з людьми.



HURMA



<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>

ЯК ПРОВОДИТИ ЕФЕКТИВНИЙ РЕКРУТИНГ: ПОКРОКОВИЙ ГАЙД

За матеріалами abouthr.co

У час, коли залучення талантів є одним із визначальних чинників успіху бізнесу, опанування процесу рекрутингу може дати компаніям вирішальну перевагу. Від невеликих стартапів, які прагнуть створити компактную та високоефективну команду, до світових корпорацій, що намагаються закрити критичні вакансії, ефективна система рекрутингу забезпечує, щоб потрібні люди обіймали потрібні позиції у потрібний час.

Цей комплексний гайд проведе вас крізь ключові етапи рекрутингу — від визначення ваших потреб і створення описів вакансій до оптимізації досвіду кандидатів та використання сучасних технологій.

Незалежно від того, чи ви менеджер із найму, HR-фахівець або просто цікавитесь механікою рекрутингу, ця стаття пропонує чіткий план, як знаходити найкращі таланти та залучати їх в організацію без зайвих перешкод.

Для більш індивідуальної підтримки з питань рекрутингу та ширших HR-стратегій відвідайте головну сторінку AboutHR. <https://abouthr.co/uk/>

Чому ефективний рекрутинг такий важливий

Перш ніж переходити до детальних кроків, важливо зрозуміти, чому ефективна стратегія рекрутингу сьогодні потрібна як ніколи.

1. Конкурентна перевага. Висококласні фахівці — це основа інновацій, продуктивності та загальної результативності. Компанії, що мають сильний рекрутинг, отримують перевагу на ринку.
2. Зменшення плинності кадрів. Злагоджений рекрутинг підвищує шанси найняти людей, які відповідають як вимогам посади, так і корпоративній культурі. Це сприяє вищій лояльності та зменшує витрати на заміну персоналу.
3. Позитивний HR-бренд. Кандидати формують враження про компанію



- ще на етапі найму. Шанобливий і зручний процес залишає хороше враження — навіть якщо кандидат у підсумку не отримає пропозиції.
4. Стратегічний розвиток. Під час зростання бізнесу потрібні люди з відповідними навичками та мисленням, щоб просувати нові ініціативи. Добре налагоджений рекрутинг забезпечує якісне та передбачуване залучення потрібних талантів.
- Сьогодні, коли в центрі уваги — технології та дані, поєднання стратегії роботи з людьми та цифрових рішень робить рекрутинг більш точним, прозорим і привабливим.

Крок 1 – Визначення потреб у персоналі та цілей

Перший і, можливо, найважливіший крок в ефективному рекрутингу — чітко визначити ваші потреби та

цілі. Неконкретні або неправильно узгоджені пріоритети ведуть до витрати часу, невдоволення кандидатів і слабких результатів найму.

1. Оцініть поточні можливості команди

Почніть із ретельного аналізу наявних навичок і продуктивності:

- Аналіз нестачі навичок: Виявіть розрив між тим, що потрібно вашій компанії, і тим, що вже є всередині.
- Перевірка робочого навантаження: Дізнайтеся, чи не перевантажені команди роботою, а також чи потрібні нові ролі для оптимізації процесів.

2. Узгодьте з бізнес-стратегією

Цілі рекрутингу мають відповідати загальним бізнес-планам:

- Терміни проєктів: Чи плануються запуск продукту, розширення або нові напрями, що вимагають специфічних навичок?
- Бюджет і ресурси: Визначте, скіль-



ки ви можете виділити на найм, включаючи зарплати, бонуси та інші витрати.

3. Розставте пріоритети в переліку вакантних позицій

Після визначення глобальних потреб розберіться, які посади найважливіші. Це допоможе сконцентрувати ресурси на вирішальних напрямках і не розпорошуватися на менш термінові вакансії.

Крок 2 – Створення детального опису вакансії

Чіткий, точний і водночас привабливий опис вакансії — це фундамент успішного рекрутингу. Саме він формує очікування кандидатів і допомагає швидше й легше відсіяти тих, хто не відповідає вимогам.

1. Використовуйте зрозумілу та конкретну мову

Уникайте двозначностей і розмитих формулювань.

Вкажіть:

- Назву посади: Дотримуйтеся загальноприйнятих у галузі назв, щоб кандидати могли легко знайти вашу пропозицію.
- Ключові обов'язки: Окресліть 5-10 основних завдань і напрямів відповідальності.
- Необхідні вимоги: Підкресліть ключові навички, кваліфікації й досвід роботи.

2. Підкресліть культуру організації

Багато претендентів нині приділяють особливу увагу культурній відповідності, а не лише зарплаті. Тож коротко опишіть:

- Робочу атмосферу: Чи є середовище колаборативним, динамічним, віддаленим або офісним?
- Корпоративні цінності: Згадайте базові принципи чи соціальні ініціативи, що визначають ваш бренд.

3. Вкажіть зарплатний діапазон

і переваги

Відкритість викликає довіру. За можливості позначайте діапазон оплати та унікальні переваги: гнучкий графік, компенсацію освіти чи програми здоров'я. Так ви привабите більше релевантних кандидатів і зекономите час на відсіюванні тих, чиї очікування значно не збігаються із вашою пропозицією.

Крок 3 – Оптимізація вакансії для максимальної видимості

У цифрову епоху навіть найкращий опис вакансії може загубитися, якщо його не оптимізувати.

1. Обирайте правильні платформи

Подумайте, де найчастіше шукають роботу ваші потенційні кандидати:

- Пошукові майданчики: Такі як Indeed, LinkedIn або галузеві спеціалізовані сайти.
- Нішеві спільноти: Спеціалізовані форуми, Slack-канали чи соцмережі, присвячені вашому сектору.

2. Застосовуйте відповідні ключові слова

- Вживайте правильну термінологію у заголовку та описі:
- Поширені професійні визначення (напр. «Full-stack Developer», «Talent Acquisition Specialist»).
- Додаткові позначки — «віддалено» чи «лише офіс», якщо це актуально.

Проте уникайте надмірного “перенасичення” ключами, щоб зберегти текст читабельним.

3. Використовуйте соцмережі та реферальні програми

Соцмережі на кшталт LinkedIn, Twitter чи Instagram можуть суттєво допомогти в пошуку фахівців. Заохочуйте колег ділитися вакансіями. Крім того, реферальні програми часто призводять до якісних наймів: співробітники зазвичай рекомендують тих, у кому впевнені.

Крок 4 – Ефективний скринінг і шорт-листинг кандидатів

Коли резюме починають надходити, важливо мати систему скринінгу та відбору, щоб зосередитися на найперспективніших кандидатах і зекономити час як HR-фахівців, так і менеджерів із найму.

1. Використовуйте автоматизовані інструменти

Системи управління кандидатами (ATS) полегшують відбір:

- Пошук ключових слів у резюме: Порівнюють профілі кандидатів із критеріями вакансії.
- Рейтинг заявок: Швидко визначають тих, хто максимально відповідає вимогам.

Однак не покладайтеся лише на алгоритми. Ручний перегляд часом дозволяє помітити таланти, яких може не виявити автоматизована система.

2. Розробіть критерії оцінювання

Щоби уникнути упереджень і зберегти послідовність:

- Оцінюйте за чеклістом: Наприклад, перелік обов'язкових сертифікатів, навичок роботи з ПЗ.
- Аналізуйте “культурний фіт”: Шукайте ознаки здатності до співпраці, гнучкості, а також спільних цінностей.

3. Повідомляйте відхиленням кандидатам

Хоча це може забирати час, ввічливо та корисно для HR-бренду вчасно повідомляти кандидатів, які не пройшли далі. Проста та лаконічна відповідь покращує ваш імідж і заохочує претендента звернутися до вас у майбутньому.

Крок 5 – Проведення структурованих інтерв'ю

Інтерв'ю залишається ключовою частиною рекрутингу. Це можливість наживо оцінити компетенції, особистісні якості й культурну відповідність. Структурований підхід робить цей етап більш об'єктивним і передбачуваним.

1. Готуйте запитання заздалегідь

Складайте запитання, які дають змогу отримати цінну інформацію:



- Поведінкові: «Розкажіть про випадок, коли ви стикнулися зі складною задачею у проєкті та як її вирішили».
- Технічні/рольові: «Опишіть, як ви реалізовували заходи кібербезпеки у хмарних сервісах».
- Культурні: «Які цінності в компанії найбільш важливі для вас?»

2. Залучайте різних учасників

Добре, якщо на співбесіді будуть представники різних рівнів — потенційні колеги, безпосередній керівник і HR-фахівець. Так ви отримаєте різнобічний погляд на кандидата й перевірите, чи впишеться він у команду.

3. Ведіть інтерв'ю за єдиною схемою

Ставте кожному претенденту приблизно однаковий набір запитань, щоби мати змогу порівняти відповіді. Записуйте відповіді в уніфікованому форматі, щоб спростити аналіз і зменшити ризик упередженості.

Крок 6 – Глибока оцінка кандидатів

Після основної співбесіди настає час детальнішої перевірки, щоб переконатися, що обрані претенденти справді володіють потрібними навичками й підходять вашій культурі.

1. Тести на навички або практичні завдання

Залежно від позиції:

- Тестові завдання з програмування: Для інженерів-розробників.
- Зразки текстів: Для маркетологів або спеціалістів із контенту.
- Перегляд портфоліо: Для дизайнерів та творчих професій.

Важливо, щоб тест не був надто великим і трудомістким: інакше талановиті кандидати можуть відмовитися витрачати занадто багато часу на етапі відбору.

2. Психометричні та особистісні тести

Можна використовувати такі методи, як Myers-Briggs, DISC чи Big Five. Вони дають уявлення про стиль лидерства, стресостійкість, здатність до співпраці. Проте ставтеся до результатів як до додаткової інформації, а не єдиного фактора ухвалення рішення.

3. Перевірка рекомендацій

Ніколи не ігноруйте цей етап. Дзвінки до попередніх роботодавців допоможуть переконатися в сумлінності, надійності та професійних досягненнях кандидата. Заздалегідь підготуйте короткий список запитань, щоб отримати конкретну та релевантну інформацію.

Крок 7 – Оформлення пропозиції та переговори

Коли ви визначилися з найкращим кандидатом, дійте швидко. Затримки можуть призвести до того, що потрібний фахівець перейде до конкурентів.

1. Сформулюйте чітку й детальну пропозицію

Лист із пропозицією роботи має містити:

- Назву посади та обов'язки: Повторно наголосити на ключових завданнях і підпорядкуванні.

- Умови оплати: Основна зарплата, бонуси, акції чи інші види компенсації.
- Переваги та плюси: Медичне страхування, пенсійні програми, віддалена робота тощо.

2. Готуйтеся до перемовин

Особливо, якщо йдеться про висококваліфікованих фахівців, кандидат може вести переговори щодо зарплати або додаткових вигод. Визначте наперед:

- Граничний бюджет: Верхню межу зарплатні.
- Нематеріальні бонуси: Додаткова відпустка, гнучкий графік, робота з дому.

3. Узгодьте строки ухвалення рішення

Надайте кандидатам адекватний час — зазвичай від 3 до 7 днів — для розгляду пропозиції. Можна періодично уточнювати ситуацію, але водночас поважайте їх право зважити всі «за» і «проти».

Крок 8 – Онбординг для вдалого старту

Етап онбордингу часто недооцінюють, проте він може суттєво вплинути на те, як новачок інтегрується в команду та наскільки довго він залишатиметься в компанії. Хороший онбординг не лише знайомить зі специфікою роботи, а й підкреслює позитивне враження про вашу культуру.

1. Підготуйте все необхідне

Переконайтеся, що в перший робочий день у співробітника буде все для роботи: техніка, ПЗ, необхідні доступи тощо. Створіть чекліст, куди включіть:

- IT та робоче місце
- Документи для HR
- Знайомство з колективом

2. Встановіть короткострокові цілі

Заздалегідь дайте зрозумілі орієнтири на перші 30, 60 та 90 днів.

Ранні досягнення підвищують впевненість новачка та демонструють, як він/вона вписується у глобальні завдання компанії. Менеджери мають проводити періодичні зустрічі, щоб відстежувати прогрес і допомагати у разі потреби.

3. Ознайомте з культурою

Закріпіть за новим працівником ментора або «buddy», який ознайомить його з неформальними правилами, традиціями команди та допоможе швидше влитися у внутрішнє життя компанії.

Крок 9 – Оцінюйте та вдосконалюйте процес рекрутингу

Рекрутинг — це не одноразова дія, а безперервний цикл удосконалень. Постійний моніторинг результатів допоможе знаходити слабкі ланки та підвищувати загальну ефективність.

1. Відстежуйте ключові метрики

Ось кілька базових KPI:

- Час закриття вакансії: Скільки днів минає від публікації до прийняття пропозиції.



- Вартість найму: Загальні витрати на рекрутинг, поділені на кількість нових працівників.
- Якість найму: Рівень продуктивності новачків, показники їх утримання та відгуки команди.

2. Користуйтеся інструментами аналітики

Сучасні Recruitment Analytics пропонують панелі керування, що показують, на якому етапі вибувають кандидати, скільки часу займає кожна фаза та як впливає кожен канал пошуку. Ці дані допомагають ухвалювати рішення на основі фактів.

3. Проводьте рев'ю після найму

Заплануйте зустрічі з новачками через 30, 60 і 90 днів. Запитайте, як вони оцінюють свій рекрутинг і онбординг. Їхній досвід може виявити слабкі місця, такі як невідповідність очікувань чи проблеми з комунікацією.

Типові помилки в рекрутингу

Навіть із чітким планом завжди є ризик помилок. Знання про них допомагає зменшити ймовірність проблем.

1. Поспіх. Закривати вакансії під тиском термінів часто веде до необдуманого вибору. Плануйте етапи рекрутингу заздалегідь.
2. Перебільшена довіра до "інтуїції". Інтуїція важлива, але основна увага має бути на об'єктивних критеріях.
3. Неякісні інтерв'ю. Відсутність чіткої структури й різні запитання для різних кандидатів ускладнюють порівняння.
4. Зневага HR-брендом. Сучасні шукачі роботи досліджують компанії в інтернеті. Незаповнені вакансії на сайті, невідповідний опис чи погані відгуки відштовхують сильних кандидатів.
5. Відсутність зворотного зв'язку. Недостатнє інформування кандидатів спричиняє невдоволення. Підтримуйте контакт і будьте прозорі.



навички — емпатія, креативність і стратегічне мислення — і далі залишаться незамінними.

Висновок

Ефективний рекрутинг — це значно більше, ніж просто заповнення вакансії. Це стратегічний процес, який формує успіх організації, її культуру та здатність до інновацій. Керуючись покроковим підходом — від визначення потреб і підготовки вакансій до проведення структурованих інтерв'ю, оцінки кандидатів і постійного вдосконалення — ви зможете стабільно залучати талановитих і мотивованих людей.

Для більш детальної допомоги у пошуку талантів, HR-консалтингу й інших суміжних питаннях звертайтеся на офіційний веб-сайт AboutHR <https://abouthr.co/uk/>. Завдяки передовим методам і досвіду ви зможете оптимізувати процес найму та створити надійну базу для сталого розвитку вашої організації.

Інвестуючи в належні процеси, людей і технології вже сьогодні, ви зможете зібрати команду, здатну відповідати не лише поточним потребам, а й допомагати бізнесу зростати в майбутньому. Ефективний рекрутинг — це ключ до процвітання компаній, готових до викликів завтрашнього дня.

Якщо Вам потрібна професійна допомога з підбором віддалених чи локальних команд, зв'яжіться з нами!

Майбутнє рекрутингу: ШІ, автоматизація та нові можливості

Наближаючись до 2025 року, ми бачимо, як штучний інтелект, автоматизація та цифрові платформи змінюють рекрутинг. Ось кілька важливих трендів:

- Автоматизований пошук кандидатів. Інструменти ШІ можуть аналізувати бази даних, соцмережі й навіть пропонувати фахівців, що пасивно шукають роботу.
- Чат-боти. На початкових етапах добору запитання кандидатів можуть оброблятися автоматично у будь-який час доби.
- Відеоінтерв'ю. Заощаджує час і дозволяє використовувати ШІ-аналітику для аналізу мови тіла.
- Віддалена робота та глобальний пошук талантів. Географічні межі стираються, тож рекрутерам важливо вміти адаптуватися до міжнародних реалій найму. Втім, навіть при стрімкому розвитку технологій людські



МІЛТЕК – ЦЕ ПРО РЕАЛЬНИЙ ВПЛИВ



Ольга Фалько

ЯК ЦИВІЛЬНІ СПЕЦІАЛІСТИ АДАПТУЮТЬСЯ ДО ОБОРОННОЇ ІНДУСТРІЇ

За матеріалами dou.ua

Ольга Фалько

Recruitment Team Lead у Skyeton

Вітаю, мене звати Ольга Фалько, я Recruitment Team Lead у Skyeton — компанії, що створює безпілотні авіаційні системи та рішення для оборони. Останні два роки у мілтек-галузі вдало поєднує технічну обізнаність із людяністю та емпатією.

Я вірю: справжній рекрутинг починається там, де люди знаходять не лише роботу, а в першу чергу себе — з місією, змістом та перспективою. Це моя перша публікація на DOU і я вирішила присвятити її темі, що продовжує набирати значущості: як фахівці з цивільного ринку — IT, hardware,

embedded, automotive — переходять у мілтек. І головне: що на них там чекає.

Якщо ви — інженер або технічний фахівець, який розглядає можливість долучитися до оборонної індустрії, — можливо, ця стаття допоможе вам у прийнятті зваженого рішення.

У країні, що воює, military tech перестає бути нішевою темою — він перетворюється на одну з ключових точок сили. Зростає попит, бюджет, вплив — а разом із цим змінюється і сприйняття самої сфери. Якщо раніше мілтек здавався закритим і технократичним, сьогодні туди активно придивляються фахівці з цивільного ринку — передусім з IT, інженерії, стартапів. Хтось хоче бути корисним, хтось — зростати на складних задачах, хтось шукає сенс. Але чи достатньо цього, щоби швидко влитися у військову індустрію з її тем-



<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>

пом, відповідальністю та вимогами? І що чекає на тих, хто наважується на цей перехід?

Чому цивільні фахівці взагалі цікавляться мілтеком

Мотивації у фахівців, які переходять із цивільних сфер у military tech, дуже різні. Але найчастіше — це не гроші. Людей приваблює сенс, вплив і виклики.

У нас були кандидати, які прямо казали: «Я не готовий воювати, але хочу приносити користь». Це про внутрішнє відчуття — коли хочеш бачити реальний, відчутний результат своєї роботи. І бачити його на полі бою.

У гарному сенсі — це професійна цікавість: складні технічні завдання, нові для них сфери, можливість зростати через виклик. Ще одна частина й дуже щира причина — патріотична мотивація. Бажання зробити свій внесок, допомогти країні, використовуючи саме свої навички.

Але навіть така правильна на перший погляд мотивація може завадити. Наприклад, у кандидата вже є особисті напрацювання, він волонтерить, активно долучається до розробок. І в якийсь момент з'являється потреба у визнанні, у власному «я знаю краще». Тоді виникають труднощі в комунікації, бо мілтек — це насамперед командна гра.

Коли мотивація хибна

Найчастіша з «неправильних» мотивацій — це бронування. Дехто чесно зізнається: «Я працюю, все ок, але мені потрібно врегулювати документи». Це ще більш-менш чесно. Але коли патріотичність використовується як прикриття для особистих гарантій — ми це відчуваємо.

Інша проблема — це спроба знайти компанію, яка «вирішить питання». Люди приходять не по роботу, а по формальність. І на цьому все закінчується.

Ми шукаємо тих, кому дійсно цікаві задачі, команда, продукт. І дуже часто кандидати приходять саме за експертизою — сильним середовищем, конкретними людьми, з якими хочуть працювати.

Найбільші виклики для новачків

Перш за все — це зміна мислення. Мілтек — це про темп, відповідальність і реальний вплив. Рішення, що ти схвалюєш сьогодні, вже завтра має працювати в бойових умовах.

Люди, які приходять із комерційних продуктів, іноді вражені швидкістю: тут не можна «дозріти» з рішенням за кілька тижнів. Усе — зараз. І не завжди є право на помилку.

Другий виклик — ментальне навантаження. Тут не баг у коді, тут ризик для місії. Навіть коли працюєш добре, з'являється відчуття, що цього недостатньо. Це

втомлює. Але якщо є правильна мотивація — витримується.

Цивільна vs військова інженерія

Одна з найбільших відмінностей — у широті ролей. В IT інженер зазвичай має чіткий фокус. У мілтеку це часто «full-stack на максимумі»: ти розробляєш, тестуєш, береш участь у польотах, бачиш, як саме твоя розробка працює в полі.

Інженерна команда теж функціонує інакше. Часто одна людина поєднує кілька ролей. А менеджер — це не «про процес», а про експертизу й участь у розробці. Це додає гнучкості, але й вимагає більшої зрілості.

Тут особливі вимоги до надійності та відмовостійкості. Виріб має працювати в екстремальних умовах: пил, волога, удари, радіоелектронні перешкоди, бойове навантаження. Також варто зазначити більш жорсткі вимоги до перевірки, тестування, сертифікації — ніж у цивільному секторі.

Військові розробки це про безпеку, відповідність стандартам, перевірені рішення. Наприклад, продукт для цивільних задач і для коригування артилерії — це різний рівень точності, відповідальності та ризику.

Продукт має інтегруватися зі системами управління, зв'язку, РЕБ, ППО тощо.

Ну, і звісно ж, фідбек. Військовий може не мати другого шансу. Фідбек із фронту — найцінніший.

Як адаптуватися фахівцям із цивільного ринку

Онбординг із роз'ясненням місії та контексту ми починаємо робити ще на етапі співбесід.

Тобто починаємо не з процесів, а з відповіді на запитання, навіщо:

- пояснюємо, яку роль відіграє компанія в системі оборони;
- показуємо, як продукт працює в реальних умовах (наскільки це дозволено);
- знайомимо з польовим зворотним зв'язком, щоб людина побачила — її робота не абстрактна, вона має вплив. Це допомагає перейти від сприйняття «робота в техкомпанії» до «я частина команди, яка робить важливе».

У Skyeton ми шукаємо фахівців, які можуть мислити продуктово, працювати міждисциплінарно й відчувати зв'язок із місією. Найчастіше до нас приєднуються hardware-розробники, інженери-конструктори, спеціалісти з авіації, електроніки, тестування та системної інтеграції.

Також активно шукаємо інженерів із досвідом у embedded C/C++, навігаційних і комунікаційних системах, а також фахівців із тестування безпілотних платформ. Нам важлива не лише технічна експертиза, а й готовність працювати з реальними викликами — коли швидкість, надійність і відповідальність критично важливі.



Новачкам із цивільного ринку часто не вистачає:

- розуміння військової термінології;
- специфіки командної структури;
- логіки пріоритетів.

Саме на це на початку роботи роблять акцент наставники та керівники. Для нас є важливим менторство у команді, ми заохочуємо новачків ставити якомога більше запитань.

Що допомагає включитись у місію:

- Реальні історії з фронту, в яких використовують наші рішення.
- Комунікація не про бренд, а про вплив. Коли людина бачить, що вона будує не просто деталь, а можливість вижити — це змінює мотивацію глибше за будь-які KPI.

З яких сфер до нас найчастіше приходять: IT, авіація, автомобілі

Авіація та аерокосмічна галузь — це ідеальний метч: інженери, технологи, конструктори мають суміжну базу та розуміння безпекових вимог.

Автомобілі — добре працює на перетині hardware, електроніки, системного мислення, тестування.

IT (embedded, QA, системне програмування) — особливо ті, хто хочуть бути дотичним до «заліза».

Оборонка/заводи — фахівці, які прагнуть більшої динаміки, але вже звикли до стандартів, специфікацій, відповідальності.

І тут знову ж таки допомагає переорієнтація інженерів із цивільного hardware у мілтек через зміст і місію.

Які спеціалісти адаптуються швидше та за якими ознаками це видно

Швидко адаптуються ті, хто:

- Вміють працювати з невизначеністю, але не вимагають повної свободи (баланс між гнучкістю та дисципліною);
- аналітичні, системні, але при цьому не бояться «руками залізи в проблему»;
- звикли до міжфункціональної взаємодії — бо тут постійний перетин: розробка, тестування, польове застосування, зворотний зв'язок;
- готові до відкритої комунікації — бо в мілтек важливо уточнювати, ставити запитання, шукати контекст.

Видно це вже в перші тижні: як людина ставиться до фідбеку, наскільки швидко «втягується» у продукт, чи цікавиться його застосуванням.

Найкраще заходять embedded-інженери. Вони вже працювали з «залізом», розуміють, як усе пов'язано, звикли до точності. Так само добре заходять люди з автомобілів чи хардверного продакшену — там сильна технологічна дисципліна.

Ще один профіль — ті, хто працювали в стартапах. Вони звикли до гнучкості, до багатофункціональності, до умов, де треба швидко приймати рішення. У мілтеку це дуже цінується.

Хто не приживається

Проблеми виникають у людей, які не готові до командної роботи. Особливо — коли є сильне технічне его.

У нас був кейс: кандидат мав чудову технічну підготовку, продемонстрував свої розробки на співбесіді — все виглядало ідеально. Але вже в перший день він почав демонструвати невдоволення — до місця, до формату спілкування, до комунікації. Ми дали час подумати, він повернувся — і за тиждень пішов остаточно.

Мілтек не терпить «я знаю краще». Тут важлива взаємодія.

Також важко адаптуються ті, хто орієнтовані лише на швидкий результат, без глибокого змісту (мілтек — це про витримку, іноді повільні, але критично точні рішення), і, зв'язно, ті, хто не готові працювати в умовах часткової закритості даних, NDA, браку публічного визнання.

Найкраще в команду заходять фахівці, які шукають не просто нову технологію, а саме сильну місію, сенс і команду, де важливо, що ти створюєш.

Чи є простір для зростання — і чи безпечно взагалі

працювати у мілтеку

Простір для зростання є і дуже реальний. У мілтеку зростаєш не по посаді, а по впливу, в першу чергу.

Наприклад, у нас інженери не просто «виконують задачі». Вони розуміють продукт, впливають на нього, беруть участь у випробуваннях, бачать результат.

Навіть у серійному виробництві є простір для R&D, для ініціатив. І це дуже мотивує.

А щодо безпеки, то, на моє переконання, більшість побоювань — у голові. Ми не стикаємося з тим, що люди бояться вказувати роботодавця або не хочуть говорити про свою роботу.

Навпаки, мілтек — це про репутацію, про повагу. Люди не приховують, де працюють. І навіть у публічному просторі — це не проблема. Якщо хтось справді хоче дістати інформацію — він її знайде і без LinkedIn.

Приклад успішної адаптації

Одним з прикладів успішної адаптації є інженер з автомобільної галузі (у минулому), який став тімлідом відділу електроніки в мілтеку.

Фахівець мав сильний досвід в automotive: робота з електронними системами, якісні процеси тестування, досвід на виробництві у ролі технолога. Проте звик до чітких стандартів, прозорого roadmap і передбачуваного циклу розробки.



Очікувано стикнувся з певними викликами при переході:

- military tech виявився менш структурованим і більш динамічним;
- частина процесів ще формувалась «у польоті»;
- новий військовий контекст.

Що допомогло адаптуватися:

- Прямий контакт з продуктовою логікою: пояснили, як працює продукт у реальних бойових умовах.
- Можливість впливу: з перших місяців брав участь у рішенні не тільки «як зробити», а й «що саме потрібне».
- Довіра + технічна свобода: дали можливість покращити процес у відділі електроніки з урахуванням досвіду і працюючих інструментів в automotive — але адаптованих до мілтек-реальності.

І тепер на виході ми маємо потужні результати:

- Зміна структури та підпорядкування у відділі радіоелектроніки, перерозподіл зон відповідальності, розвантаження керівника відділу радіоелектроніки та результативна взаємодія з ним.
- Фахівець допоміг адаптувати новачків, які теж прийшли з цивільних сфер.
- Наразі має успішний досвід роботи у компанії вже понад 2 роки.

Інженери з automotive добре заходять у мілтек, якщо бачать, де саме їхній досвід додає вартості, і мають простір для лідерства. Та не менш важливо — дати їм контекст і причетність до місії.

Що варто врахувати, коли думаєте про перехід у мілтек

Почніть із мотивації.

Якщо ви шукаєте «броню», стабільність чи більшу зарплату — подумайте ще раз. Але якщо вас драйвить сенс, бажання впливати, працювати над справжніми речами, з реальними людьми — тоді вам може бути з нами по дорозі.

Якщо думаєте про перехід у military tech, раджу дивитися не лише на стек чи роль, а трохи глибше — на сенс. Дана сфера — не про ідеальний процес або легкі рішення. Вона для тих, хто хоче бути частиною чогось, що має значення.

У мілтек найчастіше переходять фахівці з IT, авіації, машинобудування, оборонної промисловості, а також колишні військові з технічною освітою. Такий перехід зумовлений як суміжністю технічних компетенцій, так і зростаючим попитом на інженерні рішення, що працюють в умовах реального бою.

Фахівці з IT мають сильні навички у розробці програмного забезпечення, роботі з великими масивами даних, штучним інтелектом та алгоритмами.

Авіаційні та машинобудівні інженери приносять глибоке розуміння принципів аеродинаміки, міцності матеріалів і серійного виробництва.

Фахівці з оборонної промисловості вже знайомі з нор-

мативами, специфікою військових замовлень та технологіями подвійного призначення.

З мого досвіду найкраще у military tech адаптуються також ті, хто не лише сильні технічно, а й мають гарні комунікаційні навички та готовність до командної роботи. Такі люди:

- Відкриті до нового — не бояться ставити запитання, коли щось незрозуміло, і готові вчитися не лише на початку, а протягом всієї своєї роботи.
- Комфортно почуваються в умовах невизначеності — можуть працювати, коли ще не все чітко сформульовано, і залишаються гнучкими.
- Беруть відповідальність не тільки за свою зону, а й за спільний результат — коли важливо не «зробити свою частину», а зробити разом, вчасно й правильно.
- Готові «працювати руками» — навіть якщо мають великий досвід, не уникають «не своїх» задач: можуть увімкнути-ся, підхопити, підтримати, коли цього потребує команда.

Отже, мілтек — це непросто. Але це середовище, в якому багато справжнього. І багато можливостей для зростання.





Енергія твого успіху

Випуск №
6
(120)
(від 10.7.2025)

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>