



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора.
Про що пропонує поговорити
Інна Воротникова

2 стр.

Як часто можна змінювати
роботу і де межа між розвитком
та самопожертвою?

3 стр.

Як часто можна змінювати
роботу – і де межа між
розвитком та самопожертвою?

4 стр.

Міф про нестачу кадрів: коли
проблема не в людях, а в підході

5 стр.

Як оформити дистанційну роботу
і гнучкий графік у 2025 році:
поради кадровикам і HR-фахівцям

7 стр.

Роботодавці VS роботизація:
хто виграє від AI і автоматизації
в hiring-процесах

12 стр.

З чого почати роботу у PR: план
дій на перші 100 днів на посаді

15 стр.

8 речей у компанії, які допомагають
уникати вигорання: щоб працювати
з полум'ям, а не палати

17 стр.



Вітаю!

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

Про настрій. Знаєте, я вирішила більше нічого не відкладати “на потім”. Хочу сказати своїй команді, своїм клієнтам, кандидатам і всім, хто поруч, просту річ: дякую.

За те, що ви з нами. За те, що довіряєте. За те, що разом ми робимо більше, ніж просто роботу — ми будемо нові можливості для людей та бізнесів.

Мені хочеться, щоб ми всі частіше дозволяли собі цінувати те, що маємо зараз.

Проводити час із тими, кого любимо.

Радіти перемогам — своїм і чужим.

Закривати вакансії з ще більшим азартом та внутрішнім драйвом.

І так, давайте зустрічатися!

Мені дуже подобається, коли клієнти (у тому числі й закордонні) кажуть, що в Києві — один із найсмачніших кавових ароматів у світі.

Тож якщо у вас є ідеї, як ми можемо бути вам корисні, — напишіть. Давайте зустрінемося на каву, обговоримо, подумаємо разом.

А поки — нова добірка корисних матеріалів для тих, хто працює з людьми, командами та розвитком:

- 1 Як часто можна змінювати роботу — і де межа між розвитком та самопожертвою?
- 2 Чекліст роботи з бумерангами
- 3 Міф про нестачу кадрів: коли проблема не в людях, а в підході
- 4 Як оформити дистанційну роботу і гнучкий графік у 2025 році
- 5 Роботодавці VS роботизація: хто виграє від AI і автоматизації в hiring-процесах
- 6 З чого почати роботу у PR: план дій на перші 100 днів на посаді
- 7 8 речей у компанії, які справді допомагають уникати вигоряння

Дякую, що ми разом.

Я вас обіймаю — і я поруч.

З повагою -

Інна Воротникова



ЯК ЧАСТО МОЖНА ЗМІНЮВАТИ РОБОТУ

І ДЕ МЕЖА МІЖ РОЗВИТКОМ ТА САМОПОЖЕРТВОЮ?

За матеріалами
Facebook

Тамара Матюх

Щодня найталановитіші люди мовчки згорають на роботі:

- Терплять керівника-тирана, який кричить і принижує.
- Живуть в атмосфері, де будь-яка ініціатива карається.
- Віддають себе компанії, яка хвалиться «цінностями», а насправді душить талант.

Питання: скільки часу можна це терпіти, поки не залишиться нічого?

Поки внутрішній «сигнал тривоги» не вимкнеться назавжди?

«Терпіти» — це найнебезпечніший міф сучасного ринку праці.

Гірка статистика:

- LinkedIn Talent Trends: покоління Z та міленіали змінюють роботу кожні 1-2 роки. (Деталі і першому коментарі).
- Найцінніші «згорають» першими — бо довше «витримують».
- Відкладання рішення піти = ціна у вигорянні, втраті віри в себе і кар'єрних можливостях.

Реальність для компаній:

Якщо ви досі вірите, що «довго сидить — значить цінний», — ви програєте битву за талант.

Ваша культура виживання вбиває амбіції, креатив і потенціал.

Для тих, хто йде:

Зміна роботи кожні 12–18 місяців — не слабкість.

Це сила сказати: «Мое життя і розвиток важливіші, ніж ваш токсичний комфорт».

Тільки там, де цінують розвиток і потенціал, люди залишаються, а не бояться піти.

А тепер чесно: ваша компанія ще живе в минулому чи готова поважати людей, які знають свою ціну?

Чи «терпіння» для вас знак лояльності або тихе самознищення?



ЧЕКЛІСТ РОБОТИ



З БУМЕРАНГАМИ

За матеріалами Телеграм-каналу HR Лайфхак

«Бумерангом» називають співробітника, який пішов з компанії, але вирішив повернутися через деякий час. Згідно з дослідженням Workforce Institute (https://hurma.work/blog/osoblivosti-roboti-zi-spivrobotnikom-bumerangom-chek-list/?utm_source=telegram&utm_medium=hrlifehack), 76% рекрутерів позитивно дивляться на те, щоб взяти співробітника назад на роботу. Фахівці залишають роботу з різних причин. Саме на них потрібно звертати увагу, перш ніж прийняти людину назад.

Чому це важливо: швидша адаптація, нижчі витрати, сильніший бренд роботодавця та повернення інституційних знань.

- Що зробити вже сьогодні
- Впровадити якісні exit-інтерв'ю та коректний офбординг з «відчиненими дверима»
- Створити alumni-базу в ATS/HRIS, оновлювати контакти, відстежувати траєкторії кар'єри
- Запустити регулярну комунікацію: розсилки з новинами, подіями, навчанням, релевантними вакансіями
- Критерії відбору бумерангів
- Причини відходу були нейтральні/позитивні, є приріст компетенцій ззовні
- Мінімальні ризики для команди й відсутність «незакритих» конфліктів
- Ключові питання на інтерв'ю
- Який досвід і навички додали після звільнення?
- Чому час повернутися саме зараз?

- Чи були невирішені питання з командою/менеджментом?
- Як бачите власний розвиток у новій ролі?
- Інтеграція після повернення
- Оновити про зміни в процесах і структурі
- Прописати план адаптації
- Визначити KPI продуктивності та впливу на команду
- Коли відмовити: негативний офбординг, проблеми з дисципліною/продуктивністю, опір команди, «тимчасова втеча» від конфлікту на іншій роботі.

Метрики успіху

- Частка бумерангів серед нових наймів
- Час до повторного найму
- Швидкість адаптації
- Утримання vs нові найми
- Індекс залученості
- Вплив на моральний дух команди





МІФ ПРО НЕСТАЧУ КАДРІВ

КОЛИ ПРОБЛЕМА НЕ В ЛЮДЯХ, А В ПІДХОДІ

За матеріалами LinkedIn

Олександр Чорний

CEO Smart Education Hotel School

Читаю сумні дописи роботодавців та HR про дефіцит персоналу. Наразі він, здебільшого, спровокований вами самими, без образ. В країні більше мільйона безробітних. Це без демобілізованих військових, яких дуже погано беруть на роботу, без майже 2 млн людей з інвалідністю, третина з яких працездатна.

Просто ваші очікування від найманого працівника застрягли в малинових 90-х. Робота неодмінно в офісі 9-18, купа етапів співбесід на позицію лінійного співробітника, 35+ це всьо пенсіонер не ліквід, на резюме ви забиваєте болт з лівою різьбою і не відповідаєте місяцями, вигадуете

якісь тестові завдання там, де людина має досвід 10+ років і точно вміє, влаштовуєте тестовий період з частковою оплатою, пропонуєте не прозорі умови праці, або взагалі примушуєте відкрити ФОП. А, ще оте від капіталістичного світу - соцпакет. В який входить сам пакет зразка від АТБ.

Ви живете у парадигмі «працівник має бути щасливий, що ми його обрали». Ха-ха. Два рази.

Справжня кадрова криза попереду, за 2-3 роки. Гляньте, скільки зараз виїхало студентів, які теоретично мали б замінити лінійну ланку у багатьох бізнесах. Вчора говорив з завкафедри одного відомого вишу. До 4 курсу трохи ще вчиться, на магістрів 3 (три) бажаючих на спеціальність. І ті, хто ще вчиться - самі знаєте де будуть до 22 років, а то й раніше.

Реєстрація біженців у вересні 2025 віком до 22 років у Польщі – х10 до серпня, Німеччина х12 до серпня.



<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>

Гадаєте, пару років потерпимо, а там нинішні 9-11 власники підскачать. Добре думкою багатіти. Подивіться комплектацію шкіл. За 2-4 роки у вишах добре, якщо на спеціальність буде одна група.

І ще результати опитування: лише 3% молоді планують повернутись до України після закінчення війни. Гляньте статистику шлюбів українців/українок з громадянами країни проживання. Це вже не наш робочий потенціал.

Нова Пошта вже шукає волонтерів, які б закривали лінійні вакансії. Готова платити 2000 грн за кожного приведеного співробітника.

Вихід один – готуйтеся зараз до кризи. Забудьте свої стереотипи і «у нас крутий бренд», він давно не цінність для людей. Ні ваш, ні якийсь інший. Забудьте про ми команда, ми родина. Дайте гарні адекватні умови праці. Опустіть кадровиків на землю з Олімпу і розробіть для них правила чемної комунікації. Зрештою – про це я вже писав – люди старшого віку теж гарно працюють. Робити ставку на них доведеться.

Або, як варіант, влада нам допоможе і привезе 10 млн (не жарт, такі плани) індусів, пакистанців та іранців з африканцями. Нічого проти них не маю, трудова міграція ок, але витрати на їх навчання та адаптацію...

Всім добра і легкої робочої п'ятниці.



ЯК ОФОРМИТИ ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ І ГНУЧКИЙ ГРАФІК У 2025 РОЦІ



ПОРАДИ КАДРОВИКАМ І HR-ФАХІВЦЯМ

За матеріалами vchasno.ua

Ірина Шеремета
керівник «Вчасно.Кадри»

Протягом останніх років дистанційна робота в Україні стала звичним форматом зайнятості. За даними соціологічного дослідження InfoSapiens, <https://www.sapiens.com.ua/ua/publication-single-page?id=358> якщо до пандемії 2020 року дистанційно працювали лише 12% українців, то у 2025 р. така частка зросла у півтора рази. Цю тенденцію прискорили пандемія, повномасштабна війна і цифровізація бізнес-процесів.

Для компаній дистанційна чи гнучка робота стала не просто тимчасовим рішенням, а стратегічною перевагою: зниження витрат і підвищення продуктивності, залучення фахівців з різних регіонів і підвищення лояльності працівників. Водночас вона вимагає чіткого дотримання трудового зако-

нодавства. У цій статті розповімо, як оформити дистанційну роботу в Україні у 2025 році, які документи потрібні, як узаконити гнучкий графік та як автоматизувати кадрові процеси.

Що таке дистанційна робота: визначення

Дистанційна робота — це форма організації праці, коли працівник виконує свої обов'язки поза приміщенням роботодавця, використовуючи цифрові інструменти зв'язку. Працівник самостійно обирає місце роботи (вдома, у коворкінгу чи навіть в іншому місті), головне — забезпечення результату.

Формати дистанційної роботи в Україні 2025: що говорить закон

В 2025 році набув чинності Закон України № 4339-ІХ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4339-20#Text> «Про внесення змін до



<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>

Кодексу законів про працю України щодо удосконалення правового регулювання окремих питань надомної та дистанційної роботи» (далі — Закон № 4339-IX). Він регламентує кілька основних форматів дистанційної зайнятості, кожен з яких має свої особливості і вимоги до оформлення.

Дистанційна



Робота поза приміщенням роботодавця у будь-якому місці

Надомна



Робота за місцем проживання чи в іншому погодженому місці

Гнучкий графік



Режим, який визначає робочий день та кількість відпрацьованих годин

1. Дистанційна робота

Працюючи дистанційно, працівник виконує роботу поза приміщенням роботодавця — у будь-якому обраному місці (наприклад, вдома, у коворкінгу, на іншій території). Цей формат підходить для IT-фахівців, маркетологів, дизайнерів, контент-менеджерів — професій, де результат важливіший за місце виконання.

Особливості:

- трудовий договір про дистанційну роботу можна укласти онлайн із використанням КЕП
- усі кадрові документи ведуться у цифровому вигляді, включаючи таблиці обліку часу та накази.
- З 2025 року Закон № 4339-IX дозволяє відправляти працівника у відрядження навіть при дистанційному форматі, якщо це прописано у трудовому договорі.

2. Надомна робота

Надомна робота — це формат, актуальний для виробничих процесів (складання, пакування), де роботодавець надає матеріали та контролює виконання. Співробітник працює за місцем проживання чи в іншому місці, погодженому з роботодавцем.

Особливості:

- працівник не може самостійно змінити локацію для виконання обов'язків без відома роботодавця;
- цей формат особливо актуальний для батьків дітей, які навчаються онлайн — за Законом № 4339-IX один із батьків може звернутись із заявою про переведення на надомну роботу на термін дистанційного навчання дитини.

3. Гнучкий графік роботи

Узгоджений між працівником і роботодавцем режим, який визначає, коли починається і закінчується робочий день, а також кількість відпрацьованих годин протягом місяця.

Особливості:

- дозволяє суміщати години роботи з особистими або сімейними обставинами;
- гнучкий графік, як і дистанційна робота, вимагає укладення відповідної угоди, в якій фіксують режим, час комунікації та відповідальність за результати.

Як оформити дистанційну роботу в Україні: покрокова інструкція для кадровиків

Впроваджуючи дистанційний формат, роботодавець повинен дотримуватися норм трудового законодавства. Розглянемо покроково, які дії потрібно виконати.

Крок 1. Укладаємо договір із працівником

Якщо працівника приймають одразу на дистанційну роботу, роботодавець укладає з ним письмовий трудовий договір за типовою формою, затвердженою наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>

Договір містить:

- умови виконання роботи;
- порядок звітності та обліку часу;
- компенсацію за використання власної техніки чи інтернету;
- можливість відряджень (за потреби).

Для співробітників, які вже працюють у компанії, можна видати наказ про переведення на дистанційну форму організації праці. Під час воєнного стану дистанційна робота може запроваджуватися наказом без обов'язкового укладення письмового договору, але працівника треба ознайомити з наказом протягом двох днів.



Зразок наказу на дистанційну роботу:

(повне найменування юридичної особи)

(скорочене найменування юридичної особи)

НАКАЗ

(дата)

М. _____
(місце видання)

№ _____

Про запровадження дистанційної роботи _____
(Ім'я, ПРІЗВИЩЕ працівника)

Керуючись статтею 60² Кодексу законів про працю України,

ЗАПРОВАДИТИ:

_____, _____,
(ПРІЗВИЩЕ, Ім'я, По-батькові працівника) (посада, відділ)

дистанційну роботу з _____ 20__ року зі збереженням попередніх трудових функцій та
(дата запровадження)

умов оплати праці.

Підстава: заява _____ від _____ 20__, зареєстрована за № _____.
(Ім'я, Прізвище) (дата) (номер)

(найменування посади керівника юрособи)

(підпис керівника)

(Ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

З наказом ознайомлений(на):

(підпис)

(Ім'я, ПРІЗВИЩЕ)

(дата)

Крок 2. Проводимо інструктаж із охорони праці

Попри дистанційний або надомний формат роботи, працівник має пройти інструктаж з охорони праці, а роботодавець — надати відповідні матеріали й зафіксувати це у журналі інструктажів (у паперовій або електронній формі) відповідно до вимог ст. 13 Закону України «Про охорону праці». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#n79>

Роботодавець може проводити інструктаж дистанційно — наприклад, через відеозв'язок. Після цього працівник підписує документ електронним підписом <https://ychasno.ua/shcho-take-elektronnyi-pidpys/>, щоб підтвердити, що він ознайомлений із нормами безпеки праці.



«Вчасно.Кадри»

Тип: **Універсальний документ**

Компанія: ТОВ "55555555"

Виконавець: **Шеремета Шеремета**

Маршрут: **Документи** 2

Пожерна безпека_доку...

Охорона праці_докуме...

Крок 3. Ведемо облік робочого часу

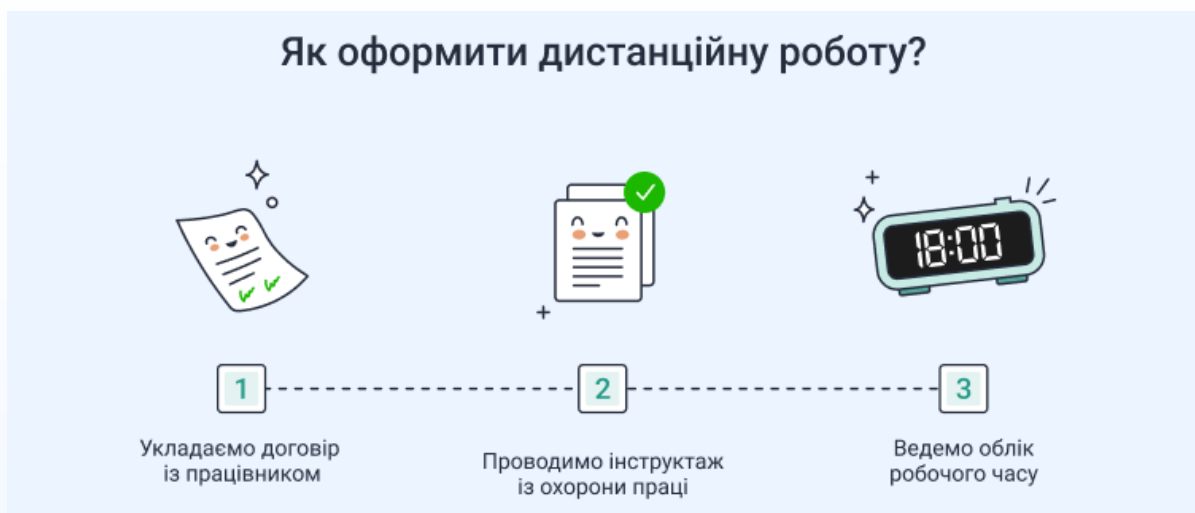
Роботодавець зобов'язаний вести достовірний облік виконуваної працівником роботи, навіть якщо той виконує роботу дистанційно. Це необхідно для нарахування заробітної плати та дотримання норм ст. 30 Закону України «Про оплату праці».

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

Для підтвердження відпрацьованого часу у дистанційному форматі використовуються:

- електронні табелі обліку часу;
- журнали виконаних завдань;
- системи контролю продуктивності;
- онлайн-інструменти, що автоматизують фіксацію присутності працівника на робочому місці, задач, виконаних обов'язків.

Тривалість робочого часу не повинна перевищувати загальнодержавних норм, закріплених у чинному трудовому законодавстві. Всі кадрові документи можна оформлювати в електронній формі та підписувати кваліфікованим електронним підписом (КЕП).



Як оформити або узаконити гнучкий графік роботи у 2025 році

Гнучкий режим робочого часу можна впроваджувати за письмовим погодженням із працівником і відображати це у трудовому договорі чи наказі, деталізуючи:

- старт і завершення робочого дня;
- періоди обов'язкової присутності/доступності;
- сумарну норму робочих годин у тиждень/місяць;
- режим звітності та комунікації.





Впроваджуючи гнучкий графік, роботодавець зобов'язаний дотримуватись усіх норм Кодексу Законів про Працю України — зокрема щодо відпочинку, відпусток, соціальних гарантій та ін. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Список документів для оформлення дистанційної роботи
 трудовий договір про дистанційну роботу;
 наказ про запровадження дистанційного режиму;
 інструктаж з охорони праці (з електронним підтвердженням);
 таблиць обліку робочого часу;
 положення про компенсацію витрат (інтернет, електроенергія).

Як сервіс «Вчасно.Кадри» допомагає оформити дистанційну роботу та гнучкий графік

Сервіс «Вчасно.Кадри» <https://vchasno.ua/kadry/> — це платформа для автоматизації кадрових процесів, що дозволяє швидко та офіційно за всіма вимогами законодавства оформити дистанційну роботу або гнучку роботу в Україні. Завдяки сервісу можна:

- швидко оформлювати трудові договори онлайн із використанням КЕП завдяки автоматизованому сценарію;
- вести електронний кадровий документообіг — створювати, підписувати та зберігати всі кадрові документи в електронному вигляді;
- погоджувати відпустки та накази за кілька хвилин;
- вести електронні особові справи працівників;
- працівникові самостійно ініціювати типові кадрові процеси через мобільний застосунок;
- оптимізувати рутинні робочі процеси завдяки інтеграції з Дія, технологіям штучного інтелекту та інтеграції з обліковими системами;
- знижувати адміністративне навантаження на HR-менеджерів та керівників.

«Вчасно.Кадри» належить до екосистеми сервісів для бізнесу «Вчасно». Інтеграція з сервісами «Вчасно.ЕДО», <https://vchasno.ua/> «Вчасно.КЕП» та іншими цифровими інструментами гарантує юридичну значущість документів, а також спрощує контроль кадрових процесів.

Документи зберігаються на серверах Amazon S3 у країнах ЄС, надійно захищені від кібератак і стороннього доступу. Усі файли доступні в кабінеті «Вчасно.Кадри» відповідно до вимог законодавства. Кадровики можуть легко оформлювати дистанційну роботу та гнучкий графік офіційно, без паперів і помилок.

Під час оформлення дистанційної роботи в компанії кадровики повинні врахувати безліч юридичних нюансів, пов'язаних із охороною праці, обліком робочого часу тощо. Цифрові сервіси, такі як «Вчасно.Кадри», автоматизують більшість із цих процесів, забезпечуючи юридичну значущість документів та надійне зберігання даних.



РОБОТОДАВЦІ VS РОБОТИЗАЦІЯ



ХТО ВИГРАЄ ВІД AI І АВТОМАТИЗАЦІЇ В HIRING-ПРОЦЕСАХ

За матеріалами investnews.com.ua

Міллер Емма

Штучний інтелект більше не просто експеримент HR-індустрії — він уже став повноправним учасником процесу найму. Алгоритми аналізують резюме, проводять перші співбесіди, оцінюють мотивацію та навіть прогнозують, чи затримається кандидат у компанії. Для роботодавців це — швидкість і зниження витрат. Для кандидатів — шанс бути оціненими за навичками, а не за «враженням на співбесіді».

У цій статті видання InvestNews розгляне, як AI і роботизація змінюють hiring-процеси, які вигоди отримують роботодавці, з якими ризиками стикаються HR-фахівці, і чому майбутнє найму — це не боротьба «людина проти машини», а партнерство технологій та людського досвіду.

Як штучний інтелект змінює правила гри на ринку праці

Ще десять років тому процес найму здебільшого був на інтуїції рекрутера та ручному перегляді резюме.

Сьогодні ж штучний інтелект робить цей процес швидшим, точнішим і більш аналітичним. AI-алгоритми можуть обробити тисячі анкет за лічені секунди, визначити відповідність кандидата до вимог вакансії та навіть оцінити його психологічний портрет на основі мовлення чи письмових відповідей.

Системи на кшталт HireVue, LinkedIn Talent Insights або українські рішення на базі ChatGPT API допомагають компаніям не лише автоматизувати рутину, а й приймати більш зважені рішення. Наприклад, програма може помітити деталі, які людина часто ігнорує: стабільність кар'єрного зростання, частоту змін роботи, релевантність навичок до поточної ролі.

AI також починає формувати нову культуру найму — data-driven recruitment. Замість «відчуттів» і «вражень» рекрутери спираються на дані, аналітику та прогнози. Це дозволяє не лише швидше знайти потрібного фахівця, а й краще зрозуміти, які компетенції реально приносять бізнесу результат.

Проте ця автоматизація змінює й очікування кандидатів: вони хочуть, щоб процес був не лише технологічним, а й людським. І саме тут починається головне питання — де баланс між ефективністю машин і чутливістю людини.



<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>

AI-рекрутинг у дії

Сучасні AI-інструменти беруть на себе левову частку завдань, які раніше виконували HR-спеціалісти. Алгоритми сканують резюме, автоматично відсіюють нерелевантних кандидатів, проводять тестові завдання, а чат-боти ведуть первинну комунікацію — від підтвердження подачі заявки до запрошення на співбесіду.

Такі системи не просто економлять час. Вони зменшують людський фактор у процесі відбору, що особливо важливо для компаній із великим потоком заявок. AI не втомлюється, не відволікається й не упереджений щодо віку, статі чи освіти — принаймні у теорії.

Наприклад, відеоінтерв'ю з аналізом міміки та голосу дозволяє оцінювати не лише зміст відповідей, а й емоційний тон кандидата. У великих корпораціях системи на базі штучного інтелекту можуть автоматично формувати short-list кандидатів і навіть прогнозувати, хто з них найімовірніше прийме оффер.

Втім, AI-рекрутинг має і зворотний бік. Іноді алгоритми вчать на історичних даних, у яких уже є людські упередження. У результаті система може повторювати старі помилки — наприклад, віддавати перевагу певним типам кандидатів або не враховувати нетипові, але перспективні профілі.

Саме тому роль HR-фахівця не зникає, а перетворюється. Людина стає модератором і аналітиком процесу, який стежить, щоб технології залишалися об'єктивними й працювали в інтересах як компанії, так і кандидатів.

Переваги для роботодавців

Для бізнесу впровадження AI у найм — це насамперед про ефективність. Пошук і відбір кандидатів, які раніше займали тижні, тепер можна здійснити за лічені години. Алгоритми не потребують відпочинку, не забувають про дедлайни й здатні паралельно обробляти тисячі заявок, не втрачаючи якості оцінки.

Основна перевага — зменшення навантаження на HR-команди. Рекрутери більше не витрачають час на механічний перегляд резюме чи узгодження графіків співбесід. Натомість вони можуть зосередитися на стратегічних завданнях: розвитку бренду роботодавця, утриманні талантів, адаптації нових працівників.

AI також допомагає знизити витрати на найм. Автоматизовані

системи скорочують тривалість процесу, що безпосередньо зменшує витрати на рекламу вакансій, оплату рекрутингових сервісів і час роботи HR-фахівців. Крім того, аналітика даних дозволяє точніше передбачити, які кандидати найкраще відповідають культурі компанії, — а це означає меншу плинність кадрів.

Ще один плюс — якість прийнятих рішень. Завдяки машинному навчанню алгоритми здатні виявляти закономірності, які люди часто не помічають. Наприклад, кореляцію між певними навичками й результативністю співробітників на схожих позиціях. Це допомагає прогнозувати успішність кандидатів і приймати більш обґрунтовані рішення.

Таким чином, для роботодавців AI стає не просто інструментом автоматизації, а стратегічною перевагою, яка дозволяє швидше знаходити, точніше відбирати та ефективніше інтегрувати нових працівників у команду.

Ризики й виклики

Попри очевидні переваги, автоматизація найму не позбавлена своїх темних зон. Головний ризик — упередженість алгоритмів, які вчать на даних минулого. Якщо історичні дані містять дискримінаційні тенденції — наприклад, перевагу кандидатів певної статі, віку чи освіти — то й штучний інтелект, не усвідомлюючи цього, повторює ті самі шаблони.

Відомі випадки, коли рекрутингові системи великих корпорацій знижували рейтинг резюме жінок лише через те, що модель навчалася на переважно «чоловічих» прикладах успішних кандидатів. Така ситуація показує: AI не є неупередженим за замовчуванням — він лише відображає якість даних, якими його «годують».

Інший виклик — втрата людського контакту. Кандидати часто скаржаться на те, що автоматизовані співбесіди здаються холодними та беземоційними. Відсутність живого спілкування може створювати відчуття відчуженості, а компанія ризикує втратити потенційно сильних спеціалістів, які не змогли «сподобатися» машині.

Також існує ризик надмірного покладання на технології. Алгоритми ефективно працюють із типізованими даними, але не завжди можуть оцінити творчість, емоційний інтелект чи лідерський потенціал — ті риси, які часто визначають успішність працівника у реальному середовищі.

Тому майбутнє рекрутингу не в повній автоматизації, а в балансі між технологічними рішеннями та людською емпатією. Машина може аналізувати, але



лише людина здатна побачити «іскру» — унікальну рису, що робить кандидата справді цінним.

Поєднання людини та машини

Попри побоювання, що штучний інтелект витіснить HR-фахівців, реальність виявилася іншою. Найкращі результати показують саме ті компанії, які поєднують людський досвід із технологічними можливостями. Машини беруть на себе рутину, аналітику та попередній відбір, а люди залишають за собою головне — оцінку особистості, мотивації й культурної сумісності кандидата.

Така синергія дозволяє створити гібридну модель рекрутингу, де кожен виконує свою роль: AI відповідає за швидкість, точність і об'єктивність, а людина — за інтуїцію, емпатію й гнучкість у прийнятті рішень.

Наприклад, під час AI-скринінгу система може зібрати всю необхідну інформацію про кандидата, а HR-спеціаліст — використати її як основу для глибшої розмови під час фінального інтерв'ю. Таким чином, автоматизація не замінює рекрутера, а підсилює його аналітичні здібності.

Більше того, використання AI відкриває можливості для розвитку нових професій у HR-сфері: аналітиків даних, тренерів алгоритмів, консультантів із етики AI. Тобто технології не скорочують ринок праці — вони його трансформують, змінюючи вимоги до навичок.

Головний тренд найближчих років — співпраця людини й машини, де обидві сторони доповнюють одна одну. HR-спеціаліст майбутнього не боїться автоматизації, бо розуміє, що саме він керує процесом, задає критерії, контролює

якість і формує корпоративну культуру, недосяжну для алгоритмів.

Рекрутинг майбутнього

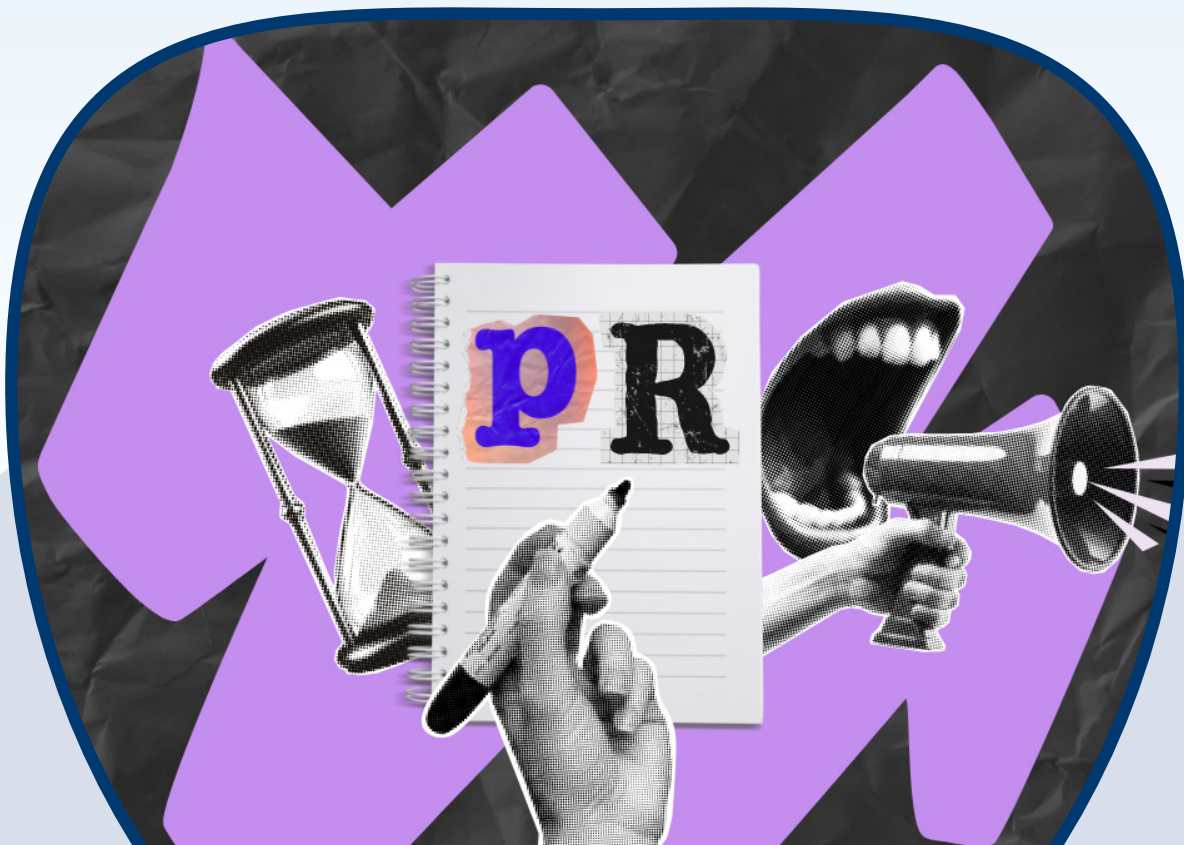
Майбутнє найму — це не змагання людини з машиною, а спільна еволюція. Штучний інтелект продовжить розширювати свої можливості, аналізуючи не лише професійні дані, а й поведінкові патерни, цифрові сліди та емоційні сигнали кандидатів. Водночас роль людини залишатиметься ключовою — саме вона визначає, якими будуть критерії оцінки, як трактувати результати й які цінності стоять за рішенням «прийняти» чи «відмовити».

Найближчими роками можна очікувати появи повністю персоналізованих систем рекрутингу, які адаптуватимуть підхід до кожного кандидата. AI зможе підказати, у яких командах людина розкриє свій потенціал, або навіть передбачити ризик професійного вигорання. Для компаній це означатиме новий рівень стратегічного управління талантами.

Водночас суспільство дедалі більше говоритиме про етичні стандарти використання AI — прозорість алгоритмів, захист персональних даних, право кандидата на «людську оцінку». Тому майбутнє рекрутингу потребує не лише інновацій, а й відповідальності.

AI і автоматизація вже змінили найм, але остаточну перевагу отримає той, хто зможе поєднати технології з людиною. Адже в центрі будь-якого процесу найму — все ще людина: зі своїми історіями, амбіціями й потенціалом, який жоден алгоритм не здатен виміряти повністю.





З ЧОГО ПОЧАТИ РОБОТУ У PR

ПЛАН ДІЙ НА ПЕРШІ 100 ДНІВ НА ПОСАДІ

За матеріалами mtr.ua

Юлія Жулій

Перші 100 днів у PR — найважчі. І найцікавіші. Це той момент, коли ти занурюєшся в океан інформації, намагаєшся зрозуміти бізнес, познайомитися з людьми і водночас виправдати очікування менеджменту. На вас дивляться колеги з очікуванням, керівник чекає перших результатів, а у месенджерах вже миготять повідомлення: «Треба пресреліз», «Підготуйте заяву», «А можна допис у Facebook уже завтра?».

З таким стикаються не тільки джуніори в свої перші дні в професії, а й мідли, коли змінюють компанію чи сферу. І я також добре пам'ятаю цей стан. У перший тиждень у мене було відчуття, що я у новому місті без карти: навколо рух, шум, тисячі доріг, а я не знаю, куди бігти.

Але в якийсь момент я зрозуміла: перші 100 днів у PR — це не про креатив, а про системність і довіру. Бо саме це працює в цій професії. Тож системно розповідаю про перші і такі важливі кроки.

Аудит у PR: навіщо він потрібен і що перевірити у перші дні

Перший крок — це не пресреліз. Це просте запитання: «З чим я стартую?».

Я переглядаю всі згадки в медіа і їхню тональність, підраховую позитив, негатив, нейтрал. Дивлюся, чи є у компанії стратегія, хто відповідає за соцмережі, які дані збирають.

Якщо моніторингу немає — підключаю навіть базовий інструмент. В ідеалі — зробити медіааудит попередніх активностей, який і буде відправною точкою.

Ось швидкий чек-лист, що можна і варто підготувати в перші дні:

- що вже є в комунікаціях (канали, соцмережі, публікації)?
- як про компанію говорять у медіа (позитив/негатив/нейтрал)?
- чи є стратегія або принаймні меседжі?
- які цифри ми маємо: охоплення, підписники, згадки?



<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>

Побудова комунікацій у PR: від колег до журналістів

З керівником. На першій зустрічі, на якій я отримую конкретні input'и, я завжди питаю: які бізнес-цілі компанії, і як власники і менеджери розуміють, що вона досягається? І, звісно, пропоную комунікаційні інструменти, за допомогою яких можна вплинути на їхнє вирішення, а разом із тим — і свої KPI. Навіть якщо «так не прийнято» в цій компанії, це допомагає дійти до спільного розуміння і, звісно, говорити про свій внесок і свою цінність.

З департаментами і колегами по горизонталі. Зазвичай, окрім знайомства на кухні, в зумі чи чаті, варто надіслати коротку форму: «Які у вас події, що потребують комунікацій найближчим часом? Які ризикові і складні теми передбачаєте?». Іноді HR може дати вам інфопривід цікавіший, ніж новий продукт, а юристи — попередити про ризик, який завтра стане новиною.

З журналістами і лідерами думок. Не буде новиною — тут працює підхід «людина до людини». Якось я написала журналістці, чию колонку давно читала: «Ви класно пишете про фінанси, я щойно приєдналася до компанії з цікавими даними, буду рада поділитися». Це спрацювало краще за будь-який офіційний пітч.

Комунікаційна стратегія для новачка у PR: базові кроки

Якщо такий документ існує — все просто: бере, читає, оновлює. Але у багатьох компаніях її просто не існує. І це шанс для вас. Складіть список питань — принаймні для себе:

- яка проблематика бізнесу, і які завдання зараз перед ним стоять, які можуть стати комунікаційними?
- хто цільові аудиторії?
- який tone of voice?
- які ключові меседжі?
- які можуть бути канали і бюджет?

Відповіді на ці питання перетворяться на основу вашої майбутньої стратегії.

План дій на перші 100 днів у PR: що треба зробити

Але поки готуватимете свою «Біблію», основну роботу за вас, на жаль, ніхто не робитиме. Тож, складіть план на 100 днів. Це може бути:

- 3-4 продуктові новини;
- 2 іміджевих, експертних виходи (колонки, коментарі, інтерв'ю);
- календар пітчів журналістам;
- шаблон щотижневого чи щомісячного звіту.

Це те, що працює і для стартапів, і для великих корпорацій. І завжди виявлялося: краще простий план, але

виконаний, ніж ідеальна стратегія, яка три місяці лежить у драфті.

Типові фейли новачків у PR і як їх уникнути

Хапатися за все. Я бачила новачка, який одночасно модерував Telegram-канал і ком'юніті, робив дизайн дописів, намагався проводити ефіри для CEO і писав релізи. Протримався два місяці.

Чекати задач зверху. Інфоприводи не приносять на кришталевій тарілочці. Їх треба бачити у щоденній рутині і іноді навіть в кризі.

Публікувати без погоджень. Без коментарів, бо це може коштувати довіри назавжди.

Ставити швидкість вище за системність. У PR швидкість важлива, але хаос знову знищує результат. Тому побудувати систему і перемогти хаос буде кращим первинним рішенням.

Що показати через 100 днів роботи

Від усіх нас хочуть швидких результатів, та і ми самі часто хочемо презентувати перші результати. Тож, не обіцяйте underdog'у зробити його лавмарком за три місяці.

Неможливо змінити сприйняття компанії за кілька новин чи дописів, так само як і те, що помилок і криз не буде. Але реально:

- показати аудит з цифрами й SWOT;
 - запустити моніторинг і базу аналітики;
 - вивести компанію у медіа з першими позитивними згадками;
 - зібрати карту журналістів і налагодити контакти;
 - презентувати план на наступний квартал;
 - і бажано — створити принаймні драфт PR-стратегії.
- Цього достатньо, аби вам дали більше свободи, якщо потрібно, й бюджету.

PR — це марафон.

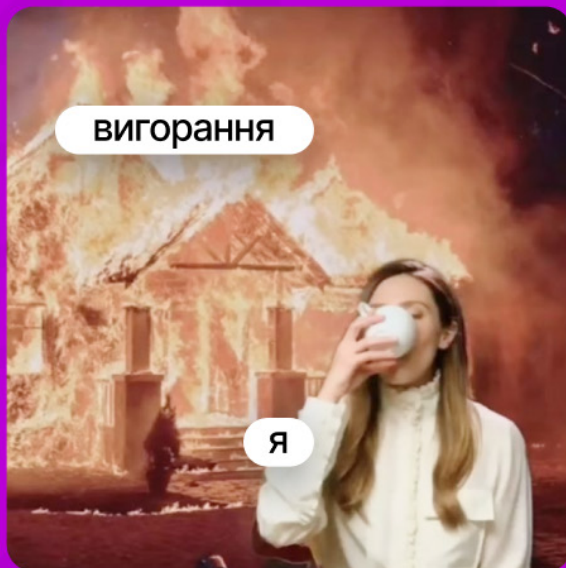
Але перші 100 днів

— це відрізок, який задає темп. Якщо ви одразу ставите правильні питання, слухаєте колег і журналістів, бачите в цифрах історії, будувате довіру

і показуєте системність — далі буде легше. Більше того, ви закладете фундамент на роки вперед.



8 РЕЧЕЙ У КОМПАНІЇ, ЯКІ ДОПОМАГАЮТЬ УНИКАТИ ВИГОРАННЯ



ЩОБ ПРАЦЮВАТИ З ПОЛУМ'ЯМ, А НЕ ПАЛАТИ

За матеріалами Телеграм-каналу HR Лайфхак

Ірина Жданюк

Журналістка, копійрайтерка. Пише про бізнес, технології та лайфстайл

Коли постійні загрози, невизначеність і стрес стають новою реальністю, дуже хочеться, аби бодай робота не підкидала хмиз у вогонь. На щастя, компанії, що турбуються про своїх працівників і допомагають їм уникати вигорання, існують не лише в уяві ейчарів — треба тільки їх розпізнати. Зібрали типові ознаки та розібрали їх на прикладі продуктової IT-компанії appflame.

Як компанія може (і має) знижувати ризик вигорання

76% співробітників у світі відчувають вигорання принаймні інколи, а майже третина — регулярно. Що вже казати про українців, які стикаються з аномальним рівнем стресу й виснаження. Тому важливо, щоб умови роботи не погір-

шували ваш стан, а навпаки — працювали на профілактику вигорання.

Звісно, жоден роботодавець не зможе гарантувати, що ви не вигорите. Адже саме від вас залежить, як ви розставляєте пріоритети, скільки відпочиваєте, чи вчасно звертаєте увагу на сигнали перевантаження. Але компанії під силу створити умови й культуру, в яких вигорання не буде нормою, а працівник почуватиметься ресурсним і мотивованим. Від цього бізнес тільки виграє, адже такі співробітники показують кращі результати.

Що може робити компанія, щоб уберегти команду від вигорання? Підтримувати її фізичне й ментальне здоров'я, зробити робоче місце комфортним, а атмосферу — здоровою, сприяти якісному відновленню та відпочинку, плекати спільні цінності, надавати гідну компенсацію праці та можливості для розвитку, а також допомагати людям зміцнювати зв'язки. Важливо, щоб це були не епізодичні ініціативи, а системна робота: такої думки дотримуються в appflame.



<https://nrg.ua/>



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



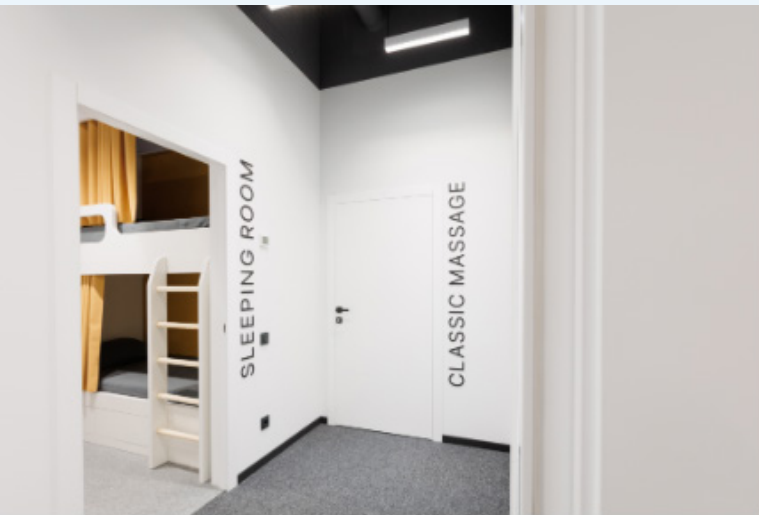
<https://www.linkedin.com/company/new-recruiting-group/>



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



<https://t.me/agencycnrg>



Кімнати для сну, масажу та спортзал в офісі

«Наша увага до профілактики вигорання є не одноразовою, а комплексною. Ми дбаємо про співробітників на багатьох рівнях, щоб донести: турбуватися про своє ментальне та фізичне здоров'я, ресурс і продуктивність — не просто важливо, а необхідно.

На першому місці серед наших цінностей — «Працюй з полум'ям, а не палай». Ми вважаємо, що важливо не вигорати, але «горіти» тим, що ти робиш, а робота має викликати інтерес, приносити задоволення й відчуття важливості. Це велика частина того, що впливає на наш добробут і самопочуття».

Які конкретно принципи та підходи компанії допомагають команді уникати вигорання?

1. Турбота про фізичне та ментальне здоров'я

Це база, ґрунт, основа для профілактики вигорання. Коли людини вистачає фізичних і психологічних ресурсів, вона легше справляється зі щоденними викликами та не виснажується передчасно. До того ж турбота компанії показує, що вона цінує людину, а не лише її результат.

Як дбають про фізичне здоров'я працівників в appflame?

- Медичне страхування й чекапи. Компанія забезпечує медичним страхуванням колег як в Україні, так і за кордоном. А також організовує планові чекапи, аналізи й вакцинацію безпосередньо в офісі — для економії часу.
- Здорове харчування. Компанія оплачує сніданки, снеки, ланчі в офісі, при цьому закриває будь-який запит: вегетаріанська їжа, правильне харчування, домашня кухня, хелсі перекуси — щоб працівники не переймалися їжею протягом дня, а могли сфокусуватися на роботі.
- Кімнати для сну. Практика power nap була відома й раніше, але в умовах частих нічних обстрілів можливість додатково подрімати вдень набула критичного значення.
- Масаж і спорт. Кожен співробітник може записатися на один сеанс масажу в тиждень, і фахівці з класичного або тайського масажу допоможуть пофіксувати напругу в тілі. В офісі також 24/7 доступний спортзал, що дозволяє економити час і не їхати після роботи на тренування. Окрім занять у тренажерці, можна долучитися до секцій із футболу, боксу, стретчингу, йоги, бігу. Компанія також компенсує працівникам участь у спортивних змаганнях по всьому світу.

«Спільні тренування іноді настільки інтенсивні, що ми всі просто валимося з ніг. Але потім фотографуємося, ділимося враженнями, жартуємо. Це не просто спорт, це спосіб вивільнити напруження та відволіктись».

Турбуються в компанії і про ментальне здоров'я команди. У межах спеціального Mental Health Project проводять лекції, івенти й інші активності, що допомагають стабілізувати менталку й відновлювати ресурс (про це — трохи далі). Також усім охочим компенсують вартість сесій із психологом чи психотерапевтом.

2. Комфортне робоче місце

Офіс — це не просто стіни. Це місце, де ми проводимо значну частину життя, і воно має надихати, а не виснажувати. У правильно організованому середовищі співробітники втомлюються менше.

Оксана Чернікова, HR Director appflame: «Підтримка колег, спільна робота над важливими проектами, тимблдинги та спілкування в офісі — це важливі фактори зменшення напруги й моніторингу стресу. Тому компанія ввела office first політику та дбає про те, щоб офіс був облаштований на високому рівні».

Тут є все для ефективної роботи та комфортного перепочинку:

- Зона кухні й кава-пойнтів
- Кімнати для сну
- Зона відпочинку з гойдалками
- Спортзал
- Душові
- Масажні кабінети
- Просторий конференц-зал
- Переговорні кабінки
- Багато рослин
- Ігрова кімната з приставкою
- Зручний паркінг
- Кальянна

«Ідеальний день в офісі — це сніданок, кава з колегами. Потім зосереджена робота. В обід можна подрімати в sleeping room чи пограти в приставку, ввечері — піти на спорт, йогу або кальян із колегами. Усе продумано так, щоб людина почувалася максимально комфортно й не відволікалася на жодні побутові проблеми».

У сучасних реаліях людям важливо почуватися в безпеці — це знімає частину стресу й переживань, тому в компанії подбали й про безпеку в офісі. Наприклад, обладнали укриття в паркінгу, хоча для більшої безпеки рекомендують все ж спускатися в метро, розташоване одразу навпроти бізнес-центру. На випадок критичної ситуації є тривожні шопери з базовим набором: їжа, ліхтарики, батарейки, вода, ліки. В офісі на стінах є позначки, як знайти пожежні сходи та дістатися метро, і раз на рік проводять тренінги з евакуації.





Офіс appflame

В appflame також є віддалений формат співпраці, і про співробітників, які працюють дистанційно, дбають не менше. За запитом їм компенсують витрати на облаштування робочого місця: необхідну техніку, зручні стіл і стілець, якщо треба — навіть бігову доріжку чи кондиціонер.

3. Якісне відновлення

Це один із ключових запобіжників вигорання. Коли людина якісно відновлюється, вона повертається до роботи з новими силами й креативними ідеями. Тому компанії, які не лише мотивують команду досягати амбітних цілей, а й нагадують їй про відпочинок, — це грін флег. Як це влаштовано в appflame?

Гнучкий графік. Наприклад, почати робочий день можна в будь-який час до 11-ї години та завершити відповідно. Після обстрілів чи з інших причин є можливість взяти sick day для відновлення. Опція дистанційної роботи теж доступна.

Повага до особистого часу. Немає вимоги бути на зв'язку 24/7: навпаки, в компанії є культура обмежених комунікацій у певні години. Робочий час теж цінують і тому розвивають культуру якісних зустрічей з продуманими аджендами та фолау апами.

Адекватне навантаження. В appflame ставлять амбітні, але водночас досяжні цілі. Показником успішної роботи є результат, а не кількість відпрацьованих годин. Звісно, іноді доводиться приділити роботі більше часу, але так само нормально — потім сповільнитись і спланувати відпочинок.

Оксана Чернікова, HR Director appflame: «Важливо надавати людям перерву чи відпустку ще в жовтій, а не в червоній зоні, коли вигорання вже сталося. Для цього ми регулярно моніторимо залученість працівників, відверто про це говоримо й навчаємо цього менеджерів. Якщо перерва потрібна — це завжди обговорюється».

4. Позитивна атмосфера в команді

Якщо в команді панує довіра, підтримка й повага, робота перестає бути виснажливим марафоном і перетворюється на рух до спільної мети. Тому компанія має свідомо створювати середовище, що підтримує мотивацію та ресурсність працівників.

Ключові складники атмосфери в appflame:

- Довіра до менеджерів (98%!)
- Якість і прозорість комунікації
- Підтримка ініціатив колег
- Регулярні зустрічі з тим'ядами
- Якісний зворотний зв'язок
- Визнання досягнень
- Нормалізація помилок
- Моніторинг настроїв і потреб

Юлія Рахманова, Team Lead Office Management appflame: «Якось наш колега запропонував долучитися до волонтерської ініціативи фонду «Згряя»: збирати в офісі книжки, які потім продають і передають гроші ЗСУ. Ми одразу підтримали його ідею. Такі ініціативи не лише корисні: так люди почуваються краще й відчують свій внесок, а це суперважливо для позитивної атмосфери та профілактики вигорання».

5. Командні активності для відновлення та єдності

Від практик для ментального здоров'я до спортивних турнірів чи спільних виїздів — командні події допомагають не лише зняти напругу, відволіктися від рутинних завдань і знайти нові захоплення. Між колегами з'являється новий рівень довіри та єдності, формуються нові знайомства та зв'язки, що потім допомагає не вигоріти на роботі.

Христина Ук, Event Lead appflame: «У нас є такі події, як-от річниця компанії чи свята. Але ми цим не обмежуємось і стараємось реагувати на актуальні потреби та настрої колег. Наприклад, у період інтенсивних нічних обстрілів, коли всі відчували втому й напруження, ми провели івенти для підтримки ментального здоров'я: саундхілінг, дихальні практики, йогу з цуциками — щоб допомогти людям розслабитися, відновитися й відволіктися від стресу».

Проводять у компанії й класичні івенти для команди: майстеркласи, квест-кімнати, книжковий і кіноклуб, неформальне спілкування. Івент-команда постійно працює над оновленням форматів. Наприклад, нещодавно за ініціативою самих співробітників зібралася група на ретрит у Карпатах. Не забувають і про ремоут-працівників: вони можуть долучитися до активностей по відеозв'язку, приїжджати в офіс чи брати участь у спеціальних онлайн-заходах.

Особливе місце в компанії займає спорт: не лише як фізична активність, а і як спільний відпочинок. В appflame організовують корпоративні турніри, наприклад з настільного тенісу, волейболу та боулінгу. А також сприяють участі колег у різних заходах: від реєстрації коштом компанії до моральної підтримки бігунів із мерчем і прапорами. Це такий запобіжник від вигорання: коли є відчуття команди та спільних перемог, робота більш у задоволення.

6. Спільні цінності в команді

Це створює відчуття, що всі рухаються в одному напрямку. У такій атмосфері менше конфліктів чи непорозумінь, а найголовніше — спільні цінності додають енергії, бо нагадують, заради чого ви працюєте.





Саундхілінг і йога з цуциками

Команду appflame об'єднує прагнення позитивно впливати на світ довкола. Наприклад, у компанії сортують сміття, збирають батарейки й одноразові електронні сигарети для переробки, збирають та передають речі й іграшки на благодійність, саджають дерева, допомагають притулком для тварин, проводять Дні донора в офісі та вітають діток із дитбудинків із Днем Святого Миколая.

Співробітники також долучаються до воркшопів із виготовлення окопних свічок, тренінгів із такмеду та реалізують великі соціальні ініціативи, як-от «Майбутнє системи протезування в Україні», «Вишкіл капітанів» тощо.

Також беруть участь у зборах і аукціонах на користь ЗСУ: наприклад, один апфлеймівець за донати розігрує авторсько-задизайнені військові трофеї, інший — готував авторський сет рідкісного пива з українських броварень тощо.

Частина працівників служить у лавах Збройних сил. Компанія зберігає за ними робочі місця, виплачує компенсації, підтримує їх, зокрема через власний благодійний фонд, а також надає підтримку, якщо служить хтось із близьких колег.

Христина Ук, Event Lead appflame: «Для мене важливо, що з першого дня повномасштабного вторгнення компанія не стоїть осторонь. Ми регулярно закриваємо запити наших колег, їхніх близьких: від амуніції до авто. Одна частина моєї роботи — це тимбілдинги та свята, інша — пошук автівок, амуніції тощо, щоби наші захисники та захисниці мали всі важливі речі під час служби».

7. Можливості для розвитку

Коли є можливість зростати, пробувати нове й удосконалюватись, робота перестає бути рутиною та дарує відчуття самореалізації, а людина залишається залученою навіть у складні періоди.

В компанії діє системний підхід до кар'єрного зростання: починаючи з онбордингу новачків, тут дбають про те, щоб шлях розвитку кожного співробітника був прозорим, зрозумілим і відповідав його очікуванням.

«Одна з можливих причин вигорання — відсутність зростання, коли людина бачить “стелю” чи відчуває, що робота монотонна й нецікава. Кар'єрні карти — це інструмент, який допомагає цьому запобігти. На перформанс-рев'ю можна уточнити, як досягти бажаного результату, скласти план і визначити, куди рухатися. Це дає розуміння стратегії та прогресу».

Навчальні ініціативи в appflame:

- Зовнішні можливості:
 - компенсація навчальних курсів, конференцій, менторських консультацій;
 - knowledge sharing сесії з експертами з Tinder, Duolingo тощо;
 - корпоративні підписки на освітні ресурси (Reforge тощо);
 - корпоративна бібліотека, де можна замовити книжку, яка цікавить.
 - Внутрішні програми: Soft Skills School, Team Lead Club.
 - Мовний розвиток: Speaking Club із нейтивами, компенсація курсів англійської.
 - Індивідуальні формати: компанія відкрита до ідей. Наприклад, якимось на запит колеги провели зустріч з експертом із продуктового дизайну (Djinni, Miro).
- Ще один ризиковий момент у кар'єрі з погляду вигорання — перехід від виконавця до керівника. Якщо залишити людину саму в цьому процесі, вона може потонути в новому рівні навантаження й відповідальності. Щоб цього уникнути, в компанії наразі розробляють програму онбордингу для менеджерів — своєрідне рятівне коло, щоб успішно





Воркшопи з виготовлення протезів і окопних свічок

обійняти керівну позицію. Втім, в appflame не сприймають кар'єру виключно як вертикальний шлях, адже тут можна розвиватися й горизонтально: поглиблювати експертизу чи навпаки — змінювати ролі.

Важливо, що в компанії нікого не змушують ходити на тренінги. Навпаки наголошують: навчання ефективно тільки тоді, коли ви маєте мотивацію і ресурс.

Євгенія Крашевська, L&D Manager appflame: «Не можна змусити навчатися: людина сама має розуміти, для чого їй це потрібно, і свідомо докладати зусиль — тільки тоді буде результат. Але будь-який розвиток можливий лише за наявності ресурсу. Якщо ви в мінусі, не варто брати на себе ще й навчання. Спочатку варто чесно відповісти собі: “Я можу зараз це робити?”. Якщо ні — сфокусуватися на відновленні: сон, харчування, фізична активність. А вже потім черга професійного розвитку».

8. Відкрита комунікація про вигорання

Це дозволяє не накопичувати стрес чи негатив і розподіляти навантаження, а отже — знижує ризик вигорання та створює більш здорове середовище, в якому люди не бояться попросити про допомогу.

У компанії заохочують будь-яку комунікацію, здатну запобігти вигоранню. Тут сказати про своє виснаження — не соромно, адже це сприймуть із розумінням і запропонують варіанти дій.

Юлія Рахманова, Team Lead Office Management appflame: «У нас можна прийти й поділитися будь-якою проблемою чи запитом. Звертатися варто до безпосередніх керівників, ейчарів чи до офіс-менеджерів — із будь-яких питань: від обговорення робочих моментів до конкретних побажань».

Можливість відкрито ділитися проблемами та сигналізувати про перевантаження допомагає уникати вигорання. Але тут важлива спільна відповідальність та ініціатива самої людини.

Євгенія Крашевська, L&D Manager appflame: «Нам часто здається, що ми “чарівні поні”, які можуть не спати, заливатися кавою, виконувати все й одразу, ще й курс пройти зверху. Але насправді це базові навички психіки — розуміти, що з тобою відбувається, і чесно відповісти: “Я зараз окей чи не окей?”. Спочатку усвідомлюєш це для себе, а потім вчишся комунікувати з іншими. Наприклад, сказати керівнику: “Я зараз не окей, перегляньмо мій план” або “Беру кілька вихідних, відновлюся й вернуся в нормальному стані”».

Чи можна на 100% уникнути вигорання?

Найімовірніше, це неможливо. Але системні зусилля, спрямовані на профілактику вигорання з боку компанії та самої людини, можуть зменшити ризики критичного стану.

Оксана Чернікова, HR Director appflame: «Наша команда розробляє продукти для найскладнішого ринку — Tier-1. Комплексність і складність роботи з досвідченими споживачами США та світу вимагає високої кваліфікації та якості прийнятих рішень. Тому фактори стресу є постійно: це і швидкий розвиток команд та проектів, і високий ступінь непередбачуваності та відповідальності.

Щоб у таких умовах досягати поставлених цілей, постійне навчання, комунікація та культура підтримки через інструменти, політики, програми й реальні приклади від лідерів — дуже важливі. Усе це зменшує ризик вигорання, підвищує продуктивність, залученість, задоволеність роботою та компанією».

Тому в роботодавцях варто придивлятися не лише до зарплати чи проектів, а й до умов і цінностей. І хоча навіть ці 8 речей не гарантують, що вигорання вийде уникнути повністю, вони сприяють формуванню середовища, де ризик вигоріти значно менший.





Енергія твого успіху

Випуск №
9
(123)
(від 14.11.2025)

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>