



Енергія
твого успіху

Дайджест NRG Review

У цьому випуску:

Колонка редактора.
Про що пропонує поговорити
Інна Воротникова

2 стр.

Чому нам так складно відпочивати
(особливо зараз) і як цього
все-таки навчитися

10 стр.

Український ринок праці
у 2026 році: тренди
від HR-експертів

3 стр.

Гайд для HR-аналітиків:
як визначити відмінності
між групами співробітників

16 стр.

Що буде з робочими місцями
та зарплатами в Україні
у 2026 році

6 стр.

Бізнес-гороскоп
на 2026 рік

18 стр.



Вітаю!

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

З 2022 року я майже не відчуваю Новий рік.
Немає того самого відчуття магії - це просто
ще один день і ще один місяць війни,
коли маємо вижити.

Але в цей рік я все ж дивлюся з надією.
З надією на те, що війна закінчиться.
Що економіка почне відновлюватися.
Що наші професіонали повертатимуться додому.
І що український ринок праці буде змінюватися —
ставати сильнішим, зрілішим і справедливішим.

Я дуже хочу, щоб знову настав час, коли офіс буде
схожий на вулик — живий, гомінкий, наповнений рухом
і сенсами з ранку до вечора, а не існуванням від однієї тривоги до іншої.

У своєму першому випуску цього року пропоную поговорити про важливе:

- 1 Український ринок праці у 2026 році: тренди від HR-експертів
- 2 Що буде з робочими місцями та зарплатами в Україні у 2026 році
- 3 Чому нам так складно відпочивати (особливо зараз) і як цьому все ж навчитися
- 4 Чому ми погоджуємося на нижчу зарплату — і коли це справді має сенс
- 5 Як HR може визначати відмінності між групами співробітників
- 6 Бізнес-гороскоп на 2026 рік — трохи легкості й віри в краще

Бережіть одне одного.

Я вас обіймаю.

Вірю в нас і в нашу Перемогу. 💙💛

З повагою -

Інна Воротникова



УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ У 2026 РОЦІ



ТРЕНДИ ВІД HR-ЕКСПЕРТІВ

За матеріалами hub.kyivstar.ua

Ганна Сухорукова

Фахівчиня B2B-комунікацій та авторка статей Kyivstar Business Hub

Про що:

Укrajїнський ринок праці швидко змінюється під впливом демографічних, економічних і соціальних чинників. Про це пише The Page. Щоб залишатися конкурентоспроможними у 2026 році, компаніям варто враховувати актуальні тенденції, що допоможе їм розвиватися та створювати привабливі умови для працівників. Які ж тренди ринку праці на нас очікують?

Тренд 1. Дефіцит кадрів

Головним трендом українського ринку праці у 2026 році залишатиметься нестача працівників. Демографіч-

не скорочення населення, війна, мобілізація та міграція посилюють кадровий тиск на бізнес. Дефіцит особливо відчутний у робітничих, технічних спеціальностях, будівництві, виробництві, обороні, агросекторі та медицині.

Конкуренція за таланти посилюватиметься, формуючи «ринок кандидата». Роботодавці мають пропонувати гнучкі умови, розширені соцпакети та чіткі кар'єрні перспективи, щоб залучити й утримати персонал.

Цікава статистика: в Україні ринок праці досить відрізняється залежно від регіону. Скажімо, у Києві та Львові вакансій значно більше, ніж шукачів роботи, тоді як у Донецькій та Херсонській областях ситуація інша, і на одну відкриту позицію припадає кілька кандидатів. У Миколаївській області конкуренція помірна, адже на одну вакансію є близько двох претендентів.



<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>

Тренд 2. Інклюзивність та різноманітність

Український ринок праці активно рухатиметься до більшої інклюзивності та різноманітності. Компанії вже залучають ветеранів, людей віком 50+, осіб з інвалідністю та молодь, створюючи умови для мультикультурного та гендерно збалансованого середовища. Акцент — на подоланні ейджизму, розвитку «срібної економіки» та адаптації студентів і підлітків до ринку праці.

Для розуміння, у 2025 році зросла частка учасників бойових дій — тепер вони становлять 3% замість 2,5%. Стало більше людей з інвалідністю — 6,3% проти 5,7%. Водночас трохи зменшилася частка внутрішньо переміщених осіб (з 17,7% до 16,3%) та молоді до 35 років (з 25,9% до 25%).

Що робиться вже зараз: Державна служба зайнятості працює над тим, щоб краще підтримувати людей з інвалідністю, ветеранів та молодь. Нещодавно українська делегація відвідала Швецію, щоб вивчити шведський досвід інтеграції різних груп на ринок праці, де рівень працевлаштування людей з інвалідністю перевищує 55%. Фокусуються на підтримці всіх етапів працевлаштування, профілюванні шукачів роботи, оцінці їхніх можливостей та інтеграції баз даних. Такий підхід допомагає створювати умови, у яких кожна людина може ефективно інтегруватися в ринок праці.

Тренд 3. Автоматизація та ШІ

Автоматизація та ШІ-рішення стають ключовими інструментами. Через дефіцит кадрів компанії дедалі частіше передають рутинні процеси роботам, автоматизованим рішенням, ERP- та CRM-платформам і ШІ-аналітиці. Так можна зберегти продуктивність і оптимізувати витрати, а ще швидше адаптувати бізнес до нестачі персоналу. Крім того, впровадження інтелектуальних технологій поступово змінює структуру робочих місць, підштовхуючи керівництво до переосмислення процесів і підготовки працівників для роботи поруч з ШІ-системами.

Тренд 4. Розвиток soft skills

У 2026 році компаніям варто частіше пропонувати онлайн-курси, вебінари та програми перекваліфікації, щоб швидше адаптувати нових співробітників і компенсувати їхній брак досвіду. Особливу увагу треба приділяти розвитку soft skills («м'яких» навичок), а саме — ефективній комунікації, роботі в команді, адаптації до змін та іншим. Такі програми стануть конкурентною перевагою для роботодавців, допомагаючи утримати персонал і підвищити продуктивність. Тож фахівці з навчання та розвитку залишатимуться затребуваними у всіх сферах.

Тренд 5. Гнучкі формати зайнятості

В Україні продовжує зростати популярність гібридної та віддаленої роботи. Щоб задовольняти попит, компанії мо-





жуть пропонувати працівникам погодинну, проектну або гнучку зайнятість. Це допоможе оптимізувати витрати та компенсувати дефіцит кадрів. Для команди такі формати забезпечуватимуть баланс між роботою та особистим життям, а для бізнесу — можливість залучати фахівців не лише в межах країни, а й за кордоном. Гнучкість стає стратегічним інструментом утримання персоналу та адаптації до кадрових і економічних викликів.

Тренд 6. Розширений компенсаційний пакет

В умовах дефіциту робочої сили роботодавці змушені були підвищувати зарплати. Для прикладу, за даними Державної служби статистики, в I кварталі 2025 року середня зарплата штатних працівників становила 23,5 тис. грн, що на чверть більше, ніж роком раніше.

Проте наступного року система мотивації працівників

в Україні змінюється, бо для людей важливі не лише зарплати, а й повний компенсаційний пакет. Йдеться про страхування, житло, освітні програми, релокація сімей та безпекові гарантії, особливо якщо ваша компанія працює у дефіцитних сферах: будівництві, медицині, інженерії. Фахівці мають можливість обирати найвигідніші умови, а роботодавці — конкурувати за таланти не лише грошима, а й додатковими перевагами.

Тренд 7. Неофіційне працевлаштування

Продовжує залишатися актуальним неофіційне працевлаштування, яке особливо поширене серед чоловіків через складність офіційного оформлення для військовозобов'язаних. Хоча тіньова зайнятість в Україні не нове явище, війна значно посилила її масштаби. Для бізнесу це виклик у вигляді ризиків та нестабільності кадрового планування, а для держави — проблема наповнення соціальних та пенсійних фондів



ЩО БУДЕ З РОБОЧИМИ МІСЦЯМИ ТА ЗАРПЛАТАМИ



В УКРАЇНІ У 2026 РОЦІ

За матеріалами minfin.com.ua

Людмила Каплун
Кореспондент

Вітчизняний ринок праці сповнений протиріч. Із одного боку, керівники компаній скаржаться на тотальний дефіцит кадрів, з іншого — проводяться масові звільнення, а шукачі місяцями не можуть знайти роботу. «Мінфін» розбирався, на які кадри полюватимуть роботодавці у 2026 році, і представникам яких спеціальностей можна розраховувати на подальше зростання зарплати.

За даними Державної служби зайнятості, на 1 грудня цього року на Єдиному порталі вакансій (він об'єднує дані основних сайтів із пошуку роботи work.ua <https://www.work.ua/>, rabota.ua <http://rabota.ua/> тощо,

а також біржі праці) налічувалося 232 тисячі пропозицій роботи, що на 2% більше, ніж на аналогічну дату минулого року. При цьому багато роботодавців не можуть закрити вакансії, попри готовність підвищувати зарплату.

«Бракує технічних фахівців, інженерів, технологів, конструкторів. Їх немає навіть за великі гроші», — каже голова концерну «Ярослав» Олександр Барсук.

Голова Асоціації міжнародних перевізників Володимир Балін наголошує, що з кожним днем загострюється проблема із водіями. «Рухомий склад є, але не вистачає водіїв-міжнародників», — зазначає він. Із цієї причини засновник групи компаній «Прайм» Дмитро Леушкін навіть прогнозував нестачу пального в Україні після того, як ворог пошкодив міст у Маяках на Одещині, перекривши таким чином логістичний маршрут для морських партій бензину та дизеля.



<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>

«Імпорт можна було б перекинути на автологістику, але незрозуміло, де взяти водіїв», — пояснив Леушкін.

Натомість деякі роботодавці готують скорочення персоналу вже з початку наступного року. Олександр Барсук розповів, що вони планують з нового року скоротити декілька десятків фахівців, щоб підвищити зарплати, необхідні для бронювання цінних кадрів.

У Держслужбі зайнятості пояснюють: у країні посилюється так зване структурне безробіття. Тобто зростає армія «зайвих» фахівців, які не можуть знайти хорошу роботу, попри загальну дефіцитність ринку праці.

Погіршується і ситуація із зарплатами. У 2025 році середні зарплати підвищувалися, наприклад, у жовтні, за даними Держслужби зайнятості, середня зарплата найманих працівників становила 26,9 тисяч гривень, що на 1 тисячу більше, ніж у серпні, і на 5,4 тисяч більше, ніж роком раніше. Проте загальна динаміка зарплатного зростання сповільнилася. А наступного року деякі роботодавці взагалі можуть заморозити зарплати персоналу.

«Можливостей для підвищення зарплат у бізнесу стає дедалі менше», — каже віцепрезидент Всеукраїнської асоціації пекарів Юрій Дученко.

117 тисяч нових вакансій та «острови» працевлаштування

За даними <https://dcz.gov.ua/stat> Держслужби зайнятості, наразі в Україні 10,2 млн офіційно працевлаштованих працівників. Цей показник не змінився, порівнюючи з 2024 роком. І вже цей факт у Держслужбі вважають позитивним, адже у 2023—2024 роках цей показник скорочувався.

Там також стверджують, що ринок праці в країні, попри війну, поступово стабілізується. Наприклад, за січень-жовтень 2025 року було прийнято на роботу 2,3 млн осіб, що на 28 тисяч більше, ніж за аналогічний період минулого року. Водночас кількість звільнених працівників зменшилася на 69 тисяч — до 2,2 млн осіб.

Хоча, якщо порівняти чисельність прийнятих на роботу та звільнених співробітників, видно, що насправді поживалення на ринку праці є досить скромним, адже він вийшов у плюс на 100 тисяч робочих місць.

Загальні показники ринку праці тягнуть донизу прифронтові території. Скажімо, у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Харківській областях звільняють більше людей, аніж беруть на роботу. Водночас, у Київській та Львівській областях зворотна ситуація — чисельність працевлаштованих значно перевищує кількість звільнених. У Держслужбі зайнятості також зазначили: якщо загалом у країні на одного претендента припадає близько двох вакансій, то, наприклад, у Львові — 3, а у Києві — 23. Для порівняння: у Миколаївській та Херсонській областях армія претендентів на роботу ушестеро перевищує кількість доступних вакансій.

Тому столиця разом із окремими західними областями (зокрема, Львівською) у 2025 році остаточно закріпили за собою статус найперспективніших у плані зайнятості регіонів і продовжують притягувати трудових мігрантів із усієї країни.

Власне, такі «острівці» кадрової активності формують дефіцит персоналу, про який вже другий рік поспіль говорять роботодавці.

Наступного року дефіцит на ринку праці може погіршитись, оскільки, за даними голови Держслужби зайнятості Юлії Жовтяк, роботодавці планують збільшити наймання співробітників до 117 тисяч осіб.

«Причому це мінімальні потреби ринку. Якщо говорити про повноцінне функціонування бізнесу та відновлення економіки (скажімо, у разі закінчення війни), то реальні потреби ринку праці в додатковому персоналі можуть становити від 500 тисяч до мільйона осіб», — заявила Жовтяк.

У Нацбанку <https://bank.gov.ua/ua/news/all/prosto-pro-ekonomiku-listopad-2025-roku#> також очікують на активізацію на ринку праці, і, як наслідок, на скорочення безробіття.

Скажімо, якщо у 2024 році рівень безробіття становив





13,1%, а у 2025 році — 11,3%, то у 2026 році він, за прогнозами регулятора, скоротиться до 10,2%.

Дефіцитні та «зайві»

Кадровики кажуть, що умови на ринку праці зараз диктують претенденти. Через мобілізацію та відток біженців у країні посилюється дефіцит кадрів.

Кого не вистачає найбільше?

За даними голови Держслужби зайнятості Юлії Жовтяк, найгостріший брак фахівців відчувають переробна та легка промисловість, а також логістика та соціальна сфера.

У топі найдефіцитніших фахівців — технарі (зварювальники, машиністи, слюсарі тощо), водії, вчителі та лікарі, швачки.

Ці дані підтверджують й роботодавці. За словами Барсук, у дефіциті інженери, технологи, конструктори. Володимир Балін говорить про складну ситуацію з водіями — їх не вистачає, щоб задіяти наявний транспортний парк.

Юрій Дученко називає складною кадрову ситуацію у хлібопекарській галузі, де у дефіциті цілий список фахівців — від водіїв до пекарів.

На біржі праці в рази більше вакансій, ніж претендентів на них за такими спеціальностями, як фрезерувальники, покрівельники, комірники, помічники фармацевта, трактористи, машиністи, бухгалтери тощо.

За словами голови кадрової компанії GRC Марини Маковій, на нестачу претендентів на робітничі професії скаржаться 37% роботодавців, а 57% — говорять про тотальний кадровий голод, заявляючи, що в дефіциті «буквально всі».

«Найбільше відчуваються проблеми з робітниками, технічними фахівцями, менеджерами з продажу, вузькопрофільними фахівцями зі знанням англійської, керівниками середньої та вищої ланки», — зазначила Маковій.

Зростають також проблеми з медичним персоналом та педагогами. За даними Держслужби зайнятості, на 60,1 тисяч вакансій у сфері освіти — лише близько 23 тисячі претендентів.

Водночас на ринку чимало зайвих фахівців. «Наприклад, юриста знайти в рази простіше, ніж того ж технолога», — говорить Барсук.

У сфері інформації та комунікацій, за даними Держслужби зайнятості, на 2,3 тисячі вакансій — понад 4 тисячі претендентів, а фінансистів та страховиків «у вільному пошуку» — утричі більше, ніж вакансій для них (6,3 тисяч осіб на 2,1 тисячі робочих місць). На ринку є надлишок і фахівців із нерухомості — на 3,3 тисячі вакансій претендує понад 4 тисячі осіб. У сфері держуправління дисбаланс між попитом та пропозицією взагалі зашкалює: на 33 тисячі вакансій — майже 83 тисячі охочих їх зайняти.

Проте навіть представникам дефіцитних професій знайти хорошу роботу не так просто, як здається на перший погляд. За словами Марини Маковій, на складнощі з пошуком роботи із гарною зарплатою скаржаться 48% опитаних фахівців.

Роботодавці кажуть, що багато претендентів просто не влаштовують їх за рівнем підготовки. «На ринку мало дійсно хороших спеців», — нарікає Барсук. За словами Дученка, ситуація з кадрами настільки складна, що, наприклад, пекарі дедалі частіше практикують індивідуальний підхід. «Наприклад, пекарі, залежно від рівня професіоналізму, на тому самому підприємстві можуть мати абсолютно різні зарплати», — каже Дученко.

У компаніях кажуть, що складна економічна ситуація не дозволяє їм переплачувати за персонал. І, якщо фахівець з потрібним досвідом і навичками не знаходиться, роботодавці, радше, шукатимуть далі, ніж віддадуть вакансію «здобувачу, який не дотягує» до їхніх вимог.

Одночасно бізнес воліє вкладатися в навчання молодих фахівців, які подають надії, ніж приймати на роботу тих, «хто є на ринку». За даними Марини Маковій, якщо торік програми навчання молодих фахівців мали 20% опитаних компаній, то цього року — 24%. А програми співробітництва з вишами у 2025 році реалізувало на 6% компаній більше, ніж роком раніше.

Український бізнес активно експериментує зі штучним інтелектом.

За словами Марини Маковій, цього року вплив ШІ на ринок праці припинив бути «теоретичним». Штучний інтелект активно впроваджують в операційні процеси, а фахівці стають або кураторами ШІ (і в цьому випадку вимоги до



рівня їх компетенції зростають), або претендентами «на виліт».

Що буде з роботою та зарплатами у 2026 році

Марина Маковій каже, що більшість компаній, опитаних у ході дослідження ринку праці, заявили про плани не виживати, а розвиватися наступного року, навіть попри війну. Так, 53% опитаних роботодавців планують збільшити наймання співробітників у межах 10% від штатного розкладу, а 25% — на 11–20%.

Щодо найзатребуваніших фахівців, то кадровики сходяться на думці, що їх список, порівнюючи з 2025 роком, особливо не зміниться. Найбільше вакансій, як і зараз, буде для технічних фахівців, заводських робітників, водіїв, будівельників, енергетиків, менеджерів із продажу, висококласних бухгалтерів, фармацевтів, медиків тощо.

Залишиться тим самим і список «зайвих» кадрів. На ринку відчуватиметься надлишок юристів, маркетологів, рекламістів, банківських службовців, ріелторів тощо. Марина Маковій не виключає, що надалі дедалі масовішою буде перекваліфікація кадрів. Зокрема, багато хто вже зараз кинувся освоювати спеціальності, пов'язані зі штучним інтелектом, і цей тренд тільки зростатиме.

При цьому можуть загостритись проблеми з пошуком роботи навіть для представників дефіцитних професій, оскільки бізнес посилює вимоги до претендентів. Багато в чому така «виборчість» роботодавців пояснюється зростаючими зарплатами.

Оклади збільшувалися цього року, і зростатимуть у 2026-му, стверджують рекрутери. Однак на збільшення зарплати можуть розраховувати не всі.

За словами Марини Маковій, 82,6% опитаних роботодавців планують підвищити зарплати наступного року, але 12,8% мають намір зберегти їх на нинішньому рівні (що, з огляду на інфляцію, по суті, означає зниження рівня доходів співробітників). А 4,7% компаній навіть хочуть «порізати» оклади.

Половина тих, хто заявив про збільшення зарплат, кажуть, що підвищать їх на 11–20%, майже третина — в межах 10%.

«Що насправді означають ці цифри? Наміри бізнесу підвищити зарплати та утримувати команду — це не жест доброї волі, а вимога реальності, з огляду на дефіцит на ринку праці. При цьому підвищення зарплат навіть на 11–20% — це не рекордний рівень. Такий приріст може навіть не покрити інфляційний тиск, ризики, пов'язані з безпекою чи збільшення витрат на проживання», — каже Маковій.

НБУ <https://minfin.com.ua/ua/currency/nbu/> очікує, що наступного року зростання реальних зарплат в Україні сповільниться із 6,2% до 5,6%.

При цьому роботодавці платитимуть максимально найдефіцитнішим фахівцям, «обділяючи» решту. Так, прогнозується, що оклади водіїв-міжнародників можуть зрости ще приблизно на 20% та досягти 90–100 тисяч гривень на місяць.

На збільшення у 20–25% можуть розраховувати також хороші майстри з ремонту авто. Наприклад, деякі автомалари вже зараз отримують по 50–60 тисяч, а у 2026 році їхній дохід зросте ще на 10–15 тисяч гривень. На таку ж зарплатну планку можуть розраховувати висококласні стоматологи, лікарі вузьких спеціальностей приватних клінік, топменеджери середньої ланки тощо.

Для багатьох військовозобов'язаних чоловіків зарплати наступного року зростуть автоматично — щонайменше до 21,6 тисяч гривень. Така планка з нового року знадобиться для бронювання працівників. Олександр Барсук каже: щоб підвищити оклади тим, кого потрібно бронювати, вони підуть навіть на скорочення «найнеефективніших» співробітників.

Водночас Юрій Дученко каже, що якщо цього року пекарі підвищили оклади на 20–30%, то наступного року бюджету на збільшення немає.

Щедрість роботодавців багато в чому залежить від економічних реалій у країні та загальної ситуації з безпекою. Скажімо, у разі посилення проблем із енергоресурсами частина компаній можуть переглянути свої плани щодо підвищення зарплат і спрямувати «зайві» гроші на порятунок бізнесу.





ЧОМУ НАМ ТАК СКЛАДНО ВІДПОЧИВАТИ (ОСОБЛИВО ЗАРАЗ) І ЯК ЦЬОГО ВСЕ-ТАКИ НАВЧИТИСЯ

За матеріалами happymonday.ua

Розмова

Команда платформи для пошуку психотерапевтів

Чи ловили ви себе на думці, що відпочинок потрібно заслужити? Або ж помічали почуття провини за те, що проводите вихідні в ліжку? Якщо так, то ця стаття допоможе вам переглянути своє ставлення до відпочинку, а саме: зрозуміти, чому нам так складно брати паузу та як відпочивати правильно, щоб якісно відновлювати свій ресурс.

Причинами й порадами ділитися Юлія Іващенко з психологічної платформи Rozmova <https://www.rozmova.me/> — тілесно-орієнтована консультантка та КПТ-консультантка в навчанні.

У нашому суспільстві, де активно пропагуються успіх <https://happymonday.ua/chto-takoe-kult-uspeha> і продуктивність, можна непомітно провести життя з хронічною втомою чи вигоранням. Здається, якщо ти не винайшов ліки проти раку, не запустив ракети в космос, не заробив перший мільйон, то відпочивати ще рано. Особливо зараз, коли йде другий рік повномасштабної війни. Розберімося, чому нам буває складно відпочивати, що можна з цим вдіяти та яким має бути правильний відпочинок.

Причина №1. Почуття провини

Може здаватися, що поки військові воюють на фронті, а волонтери зайняті 24/7, то цивільні не мають право на відпочинок. Але вигорання та хронічна втома не наближають до перемоги. Війна — це жахлива подія, що завдає колективної травми великій кількості людей. Та щоб вистояти й дочекатися перемоги, нам варто взяти відповідальність за свій стан і за власний war-life balance.

Як подолати почуття провини й дозволити собі відпочити?

Подивіться на відпочинок з іншого боку.

- Відпочинок та час на відновлення — це не примха, а наша базова потреба. Така сама, як сон, їжа чи фізична активність. Якщо ми не даємо собі відпочивати, то займаємося саморуйнуванням. Без часу на відновлення нас чекають нервові зриви, вигорання, хронічна втома, проблеми зі сном та апетитом.
- Відпочинок — це невіддільна частина продуктивності. Неможливо бути ефективними 24/7. Втома не дасть це



<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>

зробити. Тому добре, коли час на відновлення — запланований, а не пов'язаний з неочікуваним і небажаним лікарняним.

- Почуття провини має деструктивний характер. Воно не спонукає до корисних дій. Бо на правильні дії потрібен ресурс, а він весь поглинається почуттям провини.
- Втома, апатія, депресія не вибирають людину за статусом «цивільний» чи «військовий». І таке мислення теж не допоможе суспільству, бо формує всередині країни прірву й не додає конструктиву. Найкраще, що можна зробити — не знецінювати власну втому та прийняти втому інших. Невизначеність неймовірно втомлює. А у війну її дуже багато.

Причина №2. Бажання все встигнути

Хронічну втому та вигорання дуже важко помітити на перших етапах. Намагаючись впоратися з усім навантаженням і все встигати, мозок відкидає те, що вважає «другорядним». Це «другорядне» часто охоплює такі важливі ресурсні справи, як хобі, спорт, читання книжок, час із друзями, рефлексію чи вилазки на природу. Тобто ми повільно прибираємо зі свого життя те, що приносить нам ресурс, і навіть цього не помічаємо. Але баланс навантаження та відпочинку — це основа психічного та фізіологічного здоров'я.

Якщо цей баланс порушено і його не виявити вчасно, то можна зіткнутися з такими наслідками: проблеми з концентрацією, пам'яттю, швидкістю роботи; роздратованість і агресивність;

- може бути важко заснути / прокинутися, або ж не мати сил після 8-9 годин сну;
- проблеми з апетитом — або його загострення та постійний голод, або, навпаки, їсти не хочеться зовсім;
- втрата радості, коли те, що раніше приносило задоволення, більше його не приносить;
- ізоляція, коли не хочеться соціальних контактів і зустрічей з друзями;
- підвищене бажання плакати;
- відсутність бажання вставати з ліжка;
- труднощі з виконанням буденних справ, як-от миття посуду, догляд за собою тощо;
- нав'язливі думки, що не дають спокою;
- відчуття хаосу, який, здається, ніколи не закінчиться, а також прокрастинація і нерозуміння, за що взятися.

Якщо ви помічаєте в себе проблеми зі сном, апетитом, настроєм та інші зазначені вище наслідки, а два стандартні вихідні дні не допомагають відпочити — спробуйте взяти більше вихідних та поспостерігати за своїм станом. Буває, що людина фізично у відпустці, а емоційно не відпочиває через відчуття напруги. У такому разі питання не в кількості днів відпочинку, а в емоційному стані. З цим краще звернутися до спеціаліста. Це допоможе розв'язати проблему й відновити ресурсний стан.

Як відпочивати, попри бажання встигнути все?

- Нас не вчили культури відпочинку. Тому нам буває важко відпочивати, бо ж «соромно нічого не робити». Але важливо мати принаймні один повноцінний вихідний, в якому не буде роботи, побутових справ чи навчання.
- Щоб мати шанс на якісний відпочинок, спробуйте встановити здорові кордони на роботі. Розкажіть про те, що ви втомилися і вам потрібен час на відновлення. Попросіть не турбувати вас у певний час. Вимкніть сповіщення про повідомлення, не беріть ноутбук і телефон в руки. Розплануйте свій день так, щоб у ньому не було часу на роботу.
- Спробуйте бути чесними з собою та уважними до своїх бажань. Якщо вам хочеться о 5-й ранку зустрічати схід сонця, дозвольте собі це. Навіть якщо немає компанії. Якщо хочеться лежати в ліжку і дивитися серіал — це теж ок, і не варто себе за це соромити.

Причина №3. Підвищена тривожність

Під час відпочинку дійсно може підвищуватися тривожність і зростати напруга. Це відчувається приблизно так: «Мені треба відновитися зараз! Негайно! Я маю відпочити! У мене на це є лише два дні!».

Як розслабитися під час відпочинку?

- Намагайтеся помічати цю підміну понять: відпочити не дорівнює встигнути все. Те, що вам терміново потрібно щось зробити, каже ваша тривога. А відпочинок — це про відновлення. Секрет хорошого відпочинку в тому, щоб дозволити собі нічого не робити й нічого від себе не вимагати. Відчути себе, своє тіло та свої бажання.
- Тому вимкніть очікування. Вони не допомагають відпочивати, навпаки — вони здатні повністю зіпсувати ваш відпочинок.



- Пам'ятайте: інколи на відновлення потрібно більше часу, ніж ви очікували. Це дратує, викликає злість і незадоволення, але це факт. Інколи ми втомлюємося настільки, що потребуємо багато часу на відновлення, і це треба прийняти.

Причина №4. Невміння відпочивати

Хороший відпочинок — той, що відновлює ваш ресурс та задовольняє потреби. Інших критеріїв не існує. Якщо ви відчуваєте, що вам гостро необхідна зміна картинки — довіртеся собі та змініть її. Якщо ж потреба не в цьому, а, наприклад, у тому, щоб побути наодинці з собою та улюбленим серіалом, для цього не обов'язково кудись їхати.

Який відпочинок спробувати для різноманіття?

- Спробуйте прогулятися містом, в якому ви живете, ніби ви турист. Помічайте особливості архітектури, знайдіть кав'ярню до душі, влаштуйте побачення з собою та містом. Можна навіть зняти собі номер в готелі — просто тому, що хочеться поспати на білих готельних простирадлах.
- Фотографуйте красиві деталі. Спробуйте бути думками тут і зараз, а не в майбутньому чи минулому. Заземлення дуже впливає на якість відпочинку.
- Експериментуйте з відпочинком. Шукайте та створюйте власний рецепт для ідеального відновлення. Бо в кожного він свій — залежно від бажань, настрою, можливостей та ситуації.

Отже, короткі поради, як відпочивати правильно

- Відпочинок має бути регулярним і запланованим.
- Часу на відпочинок має вистачати для відновлення.
- Важливо розвивати навичку бути тут і зараз. Бо тривожність — це завжди про думки щодо минулого чи майбутнього.
- Чесність із собою допоможе вибрати тип відпочинку. Відпочивайте не за чиймись стандартами, а згідно з власними відчуттями й бажаннями.
- Спробуйте подбати про свою внутрішню дитину: малюйте, грайте, будуйте замки з піску. Заняття без дедлайнів і сенсів дарують багато ресурсу та сприяють відновленню.
- Стежте за задоволенням своїх базових потреб і ресурсного стану. Це має відбуватися не час від часу, а стабільно й регулярно. Здоровий якісний сон, повноцінне харчування, фізичне навантаження та час на відновлення — це норма, а не розкіш.

Дотримуйтеся цих порад, і тоді у вас дійсно з'явиться шанс на відпочинок та життя без вигорання.



ЧОМУ МИ ПОГОДЖУЄМОСЬ НА НИЖЧУ ЗАРПЛАТУ

Юлія Ляховенко розповіла, чому ми погоджуємось на менші зарплати, коли це виправдано, а коли навпаки свідчить про проблеми, що потребують розв'язання.

Фото: Юлія Ляховенко



І КОЛИ ЦЕ СПРАВДІ ВАРТО РОБИТИ – КАР'ЄРНА КОНСУЛЬТАНТКА

За матеріалами mc.today

Юлія Фещенко

Редакторка MC: Money & Career

Зарплата – це не лише гроші на рахунку. Вона формує відчуття власної цінності, впливає на мотивацію й розвиток. Але часто люди, змінюючи роботу, погоджуються на меншу зарплату, ніж отримували до цього. Чи завжди це програв? Ні, адже ситуації бувають різні. Коли згода на меншу фінансову винагороду є виправданим кроком, а коли – тривожним сигналом, що вказує на внутрішні проблеми, розповіла кар'єрна коучиня і консультантка Юлія Ляховенко.

<https://www.linkedin.com/in/yulialiakhovenko/>

Фінансова винагорода спеціаліста – важливий чинник, що підтверджує його професійну цінність. Чи може людина адекватно працювати без цього? Може. Прикладом тому є волонтерська діяльність.

Але якщо ми не про волонтерство, а про кар'єру, відсутність або наявність неадекватної фінансової винагороди, виплачуваної за реалізацію спеціалістом його безпосередніх професійних обов'язків, ні до чого хорошого не призведе. Серед потенційних наслідків – вигорання, знецінення себе як професіонала, звільнення, бажання (часто невиправданого) змінити професію тощо.

Чому люди обирають роботу з нижчою зарплатою

З усім тим на різних етапах професійного життя існують випадки, коли спеціалісти можуть свідомо розглядати нижчий рівень оплати. Коли, як і чому це може відбуватись?

Перехід в іншу професійну сферу

Коли людина змінює сферу, роботодавці часто оцінюють її як «початківця» в новій галузі, навіть якщо в ній є великий



<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>

досвід загалом. Наприклад, фахівець із фінансів банківської сфери здійснює перехід в агробізнес. Він добре розбирається у фінансовому аналізі, але має навчитись специфіки сезонності та агровитрат.

Або журналіст із багаторічним досвідом роботи в медіа йде працювати в компанію як PR-менеджер. Хоча він вміє добре писати й комунікувати, йому буде потрібно розібратись у внутрішніх бізнес-процесах організації, відмінних від тих, з якими він працював до цього.

І так, в обох випадках на старті роботодавець частіше за все запропонує нижчу фінансову винагороду, ніж досвідченим у цих галузях і контекстах працівникам.

Чи справедливо це? З мого погляду, як працівник має право перевірити протягом певного терміну, чи коректний перехід він здійснює, чи буде йому цікаво й комфортно в новій сфері, так і цілком нормально, що роботодавець хоче протягом певного часу поспостерігати, чи впишеться такий, досвідчений загалом спеціаліст, у новий для нього контекст.

Тому, якщо ми говоримо про тимчасове зниження зарплатного рівня, в цьому випадку – це нормально.

Перехід на вищий кар'єрний рівень від поточного

Наприклад, на керівну позицію без попереднього аналогічного досвіду.

Тут ми говоримо про те, що спеціаліст залишається в тій самій сфері, але бере на себе більше відповідальності. І роботодавці часто «страхуються», знижуючи рівень зарплати до моменту, коли фахівець доведе свою ефективність у новій ролі.

Наприклад, маркетолог, який стає керівником відділу. Як спеціаліст, він мав сильні навички у виконанні своїх про-

фесійних завдань, але тепер йому треба керувати командою і бюджетом. І якраз щоби перевірити, як він буде набувати і проявляти свою управлінську компетенцію, на старті він може отримати нижчу оплату, ніж отримав би його досвідчений в управлінні конкурент.

Якщо до цього моменту ми говорили про переходи, пов'язані з кар'єрним розвитком спеціаліста, і причини, через які працівник погоджується знизити на певний час свої зарплатні очікування, мають йому бути цілком зрозумілі, логічні і виправдані його кар'єрними цілями, то в наступному пункті ми поговоримо про дещо інше.

Знецінення себе як спеціаліста

Таке знецінення спостерігається зазвичай через довгий час перебування поза ринком праці – наприклад, в декретній відпустці, після довгих років роботи в одній компанії або ж через отримані кар'єрні травми.

Як не парадоксально, людина може бути класним професіоналом, але якщо вона має непроаналізований, неприсвоений професійний досвід, її професійна самооцінка буде заниженою.

І це спонукатиме її приймати «те, що дають», замість того, щоби претендувати на достойну адекватну вартість на ринку праці.

- Професійна самооцінка базується на наших реальних професійних результатах. Тому якщо, до прикладу, жінка декілька років не працює, перебуваючи в декретній відпустці, то ніякі минулі досягнення її внутрішнього «самозвання» станом на зараз не заспокоюють.
- Спеціаліст, що довгі роки працював в одній компанії і не виходив на ринок праці, розуміє свою вартість і цінність лише в межах цієї компанії, її культури і задач. Тому при виході на ринок праці він може мати як нереалістично високу оцінку своєї вартості («класний спеціаліст в одній





компанії – означає, що так буде всюди»), так і занизьку («мабуть, я нікому не потрібен поза межами своєї компанії»).

- Існує ще таке явище як кар'єрні травми – тобто отримання працівником у процесі здійснення своєї професійної діяльності негативного досвіду, який мав на нього сильний вплив. Наприклад, публічного знецінення, командного булінгу, токсичного керівництва, травматичного звільнення тощо. Не на всіх такий досвід впливає однаково. Але коли впливає, це проявляється в зниженні самооцінки людини, і часто змушує погоджуватись на менше, тому що вона «не варта більшого».

Прийняти, що змушують погоджуватись на меншу винагороду через знижену професійну самооцінку і знецінення себе, потребують пропрацювання з психологом чи кар'єрним коучем. Тільки після усунення цих бар'єрів спеціаліст знову почне бачити себе і свої досягнення не у викривленому дзеркалі знецінення, а реально й адекватно, що вплине на його впевненість, в обговоренні фінансової винагороди під час перемовин із роботодавцем у тому числі.

Коли згода на нижчу зарплату може бути виправданою

- Якщо ви чітко бачите в цьому стратегічну інвестицію у ваше професійне майбутнє (нові потрібні вам компетенції, знання нової галузі, професії, управлінський досвід, вхід у привабливу для вас сферу і так далі).
- Якщо компанія проговорює чіткі умови росту – прописаний план розвитку, KPI, за якими буде оцінюватись ефективність, орієнтовні терміни перегляду зарплати (3-12 місяців).
- Якщо роботодавець інвестує у ваше навчання і розвиток (курси, менторство, доступ до проєктів, де можна навчатись, набувати досвіду і зростати).

- Якщо окрім фінансової частини є інші винагороди, які для вас є привабливими й частково чи повністю компенсують рівень пониження – медичне страхування, транспортні витрати, оплата житла, занять спортом тощо.

Коли ж варто насторожитись

- Якщо нижча зарплата подається як тимчасова, але ніяких формальних домовленостей немає.
- Якщо роботодавець уникає розмови про прозорі критерії перегляду зарплати.
- Якщо нова зарплата значно нижча за ринкову і при цьому немає компенсаційних бонусів.

І якщо ви не знаєте, не можете пояснити, чому погоджуєтесь «на менше». У вас відсутнє розуміння, як досвід у цій компанії вписується у вашу стратегію кар'єрного розвитку й підсилює вас як спеціаліста довгостроково.

Підсумовуючи, що б хотілось сказати?

Якщо ви маєте стратегію свого розвитку й розумієте, що позиція, на яку ви претендуєте, дає вам необхідний поступ у цьому розвитку (знання, компетенції, нетворк) і може стати «кар'єрним трампліном» на вашому професійному шляху, то, на мою думку, тимчасово нижча оплата праці не має стати перешкодою на вашому шляху.

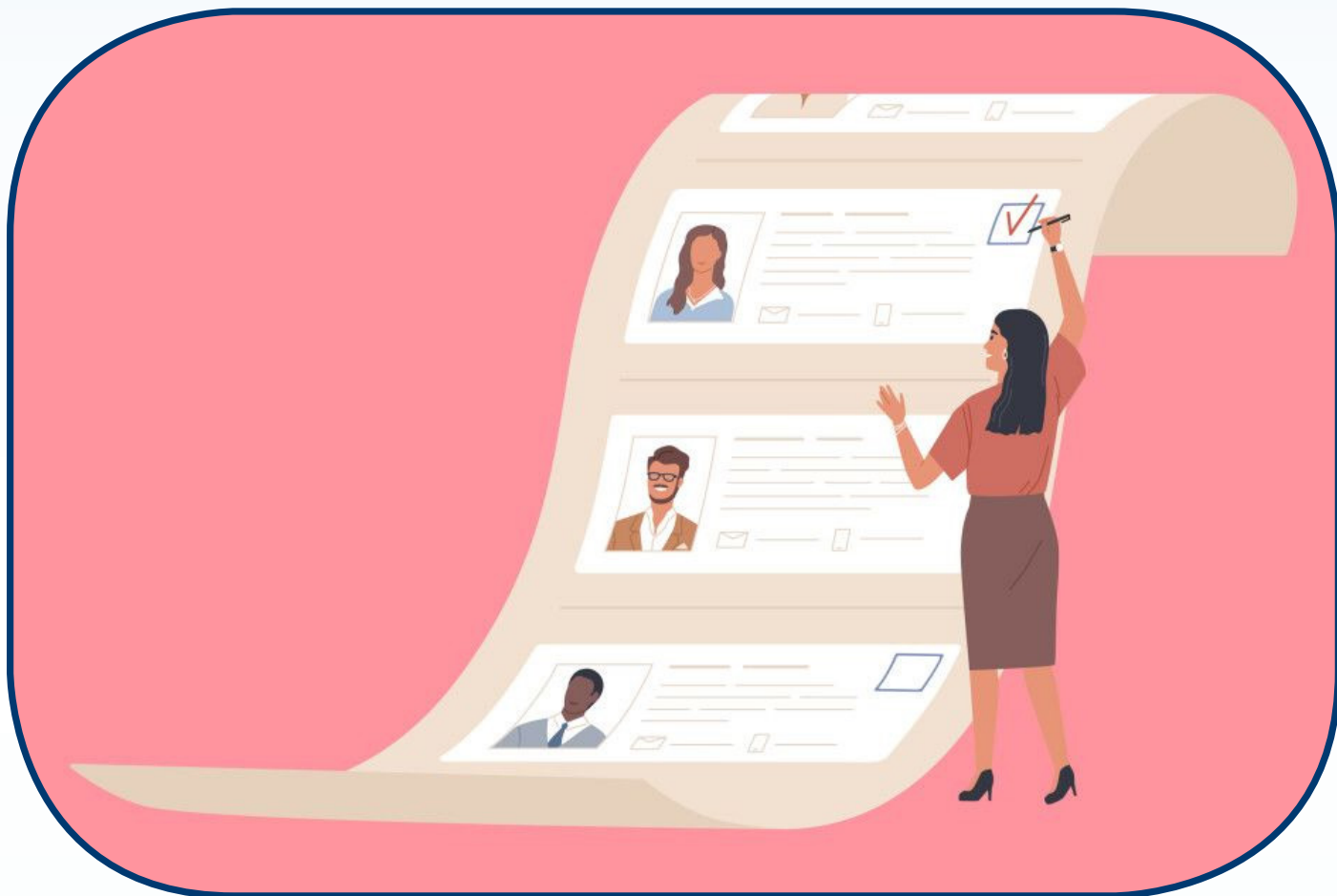
Але. За умов письмових (принаймні в листуванні) домовленостей про строки перегляду, про чітке розуміння результатів, які потрібно показати, щоб це було підставою для підвищення.

Ну і якщо фінансову винагороду для себе самого занижуєте насамперед ви, а саме ваша низька професійна самооцінка, не потрібно це так залишати. Із цим потрібно розібратись зі спеціалістом, щоб ви самі не стояли на шляху свого кар'єрного розвитку і визнання.



ГАЙД ДЛЯ HR-АНАЛІТИКІВ

ЯК ВИЗНАЧИТИ ВІДМІННОСТІ МІЖ ГРУПАМИ СПІВРОБІТНИКІВ



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

Evgeniy Bondarenko
HR Director & Board Member

Більшість HR рішень у компаніях сьогодні приймаються “на відчуттях”. Особливо коли потрібно зрозуміти, чи справді існує різниця між групами співробітників, наприклад, новачками, більш досвідченими, різними поколіннями, командами тощо.

І саме тут HR-аналітика дає найбільшу цінність.

Я підготував гайд, який показує покроково, як HR може визначити, чи відмінності між групами реальні, чи це просто враження/збіг обставин.

У ньому ви знайдете:

- Коли це варто робити та які бізнес-рішення це підсилює

(адаптація, навчання, системи винагороди, навантаження)

- Правильні питання для цього типу аналізу (продуктивність, KPI, залученість, покоління, досвід)
- Методи статистичного аналізу, які реально можна застосувати в HR
 - + U-критерій Манна-Уїтні
 - + Критерій Фішера
 - + H-критерій Крускала-Уолліса
- Приклад із HR-практики: як перевірити, чи новачки справді менш продуктивні.
- Як візуалізувати та як інтерпретувати результати, щоб менеджери одразу розуміли, що означають цифри. Це один із тих інструментів, який робить HR помітно сильнішим у розмові з бізнесом.

Можете використовувати у своїй роботі.

Буду радий вашим питанням або кейсам у коментарях.

https://www.linkedin.com/posts/evgeniybond_hranalytics-peopleanalytics-hrstrategy-activity-7404407145758408704-Uuz2/?utm_source=share&utm_medium=member_ios&rcm=ACoAACFnYcUBvweWMVYVWqJltSTgAOHedUBBLetI



<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>

ЯК

ГАЙД ДЛЯ HR-АНАЛІТИКІВ ВИЗНАЧИТИ ВІДМІННОСТІ МІЖ ГРУПАМИ СПІВРОБІТНИКІВ

1 Навіщо це потрібно HR

HR-аналітика дозволяє визначити, чи є реальні та статистично значущі відмінності між групами співробітників.

Це важливо, коли потрібно приймати рішення щодо навчання, адаптації, винагороди, навантаження або внутрішніх політик.

Наприклад:

Компанія хоче зрозуміти, чи продуктивність співробітників відрізняється залежно від їх досвіду роботи:

Новачки (до 1 року)
Співробітники зі стажем 1–3 роки
Досвідчені (3+ роки)

Якщо у новачків продуктивність нижча, HR може переглянути адаптаційні програми або створити менторство.

2 Варіанти питань для аналізу

Чи відрізняється продуктивність між співробітниками з різним досвідом?

Чи є різниця у рівні залученості між поколіннями?

Чи відрізняється відсоток виконання KPI між відділами?

Чи різняться частка успішного проходження випробувального терміну між групами?



3 Методи аналізу



Ці методи дозволяють перевірити, чи різниця між групами випадкова, чи статистично значуща.

Для двох груп

- ✓ Q-критерій Розенбаума – для виявлення відмінностей між двома категоріями.
- ✓ U-критерій Манна-Уїтні – порівнює медіани двох незалежних груп.
- ✓ ф-критерій Фішера – порівнює частки (наприклад, % виконання плану).
- ✓ Критерій Макнемари – для пов'язаних груп (до/після).

Для трьох і більше груп

- ✓ S-критерій Джонкіра – перевіряє тенденцію між групами.
- ✓ H-критерій Крускала-Уолліса – визначає, чи групи статистично відрізняються.

4 Приклад із HR-сфери

Ситуація: HR хоче перевірити, чи відрізняється продуктивність співробітників із різним рівнем досвіду: до 1 року (новачки)
1–3 роки
3+ роки

Кроки аналізу:

- ✓ Збір даних: Продуктивність (0–100).
- ✓ Формування груп: Три групи за досвідом.

Вибір методу:

Оскільки груп три → H-критерій Крускала-Уолліса.

Аналіз статистичної значущості
 $p < 0.05$ → групи відрізняються
 $p \geq 0.05$ → значущих відмінностей немає

Інтерпретація: Якщо новачки мають нижчі значення → HR створює програму адаптації або менторства.

5 Як візуалізувати

Стовпчикова діаграма – порівняння середніх значень між групами досвіду.

Boxplot – розподіл продуктивності в кожній групі.



6 Як описати результат у звіті

Приклад формулювання:

«Аналіз показав, що рівень продуктивності статистично значущо відрізняється між групами за досвідом ($N=12.4$, $p=0.002$).

Найнижча продуктивність спостерігається у співробітників зі стажем до 1 року.

Рекомендуємо посилити програму адаптації та менторства для нових працівників.»

7 Основна HR-цінність

Цей метод дозволяє HR:

- ✓ виявити групи ризику (наприклад, новачки, окремі відділи);
- ✓ визначити, чи справді потрібні інвестиції у навчання або зміни процесів;
- ✓ приймати рішення на основі статистики, а не інтуїції;
- ✓ відстежувати ефективність HR-втручань.

8 Висновки

Якщо результати статистично значущі, HR може запускати точкові втручання. Якщо різниці немає, потрібно шукати інші фактори (менеджер, навички, навантаження).



БІЗНЕС-ГОРОСКОП

НА 2026 РІК

За матеріалами hub.kyivstar.ua

Ганна Сухорукова

Фахівчиня B2B-комунікацій та авторка статей Kyivstar Business Hub

Про що:

Новий рік — нові можливості. Тут ви знайдете надихаючі акценти для кожного знака, які допомагають побачити перспективи та рухатися вперед. Ви самі вирішуєте, які кроки робити, але спостерігати за тенденціями та прислухатися до свого досвіду завжди корисно. У нашому жартівливому гороскопі рік обіцяє зміни, нові ідеї та шанси для розвитку бізнесу. Головне діяти та використовувати кожну можливість.



Овен (21 березня – 19 квітня)

2026 рік для компаній Овнів — час рішучих кроків і нових стартів. Ви заряджатимете команду енергією і братися за складні проєкти буде легше, ніж здається. Кожна смілива ідея може стати фундаментом для великих досягнень.

Тримайте фокус і не розпорошуйтеся на дрібниці.

Девіз року: «Щоб рибу їсти, треба в воду лізти».



Телець (20 квітня – 20 травня)

Компаніям-Тельцям 2026 рік принесе стабільність і можливості для зміцнення бізнесу. Час наводити лад у фінансах і процесах, бо маленькі кроки зараз дадуть великі результати завтра. Ваша витримка допоможе зберігати спокій навіть у складних ситуаціях. Поступовий рух вперед зміцнить позиції та підвищить довіру партнерів.

Девіз року: «Хто рано підводиться, за тим і діло водиться».



Близнюки (21 травня – 20 червня)

Компаніям Близнюкам 2026 рік відкриває двері для комунікацій і нових контактів. Ідеї легко знайдуть підтримку, а нестандартні рішення принесуть цікаві можливості. Вчіться слухати й ділитися своїм досвідом — саме так



<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>

зміцнюватимуться партнерства. Активна мережа знайомств і креативний підхід допоможуть швидко просувати бізнес.

Девіз року: «Без сокири не тесляр — без голки не кравець».



Рак (21 червня – 22 липня)

Раки, вам 2026 рік допоможе краще відчувати ринок і тренди, ухвалювати правильні рішення і вчасно помічати нові можливості. Інтуїція та уважність до деталей стануть вашими провідниками. Маленькі зміни в команді та

процесах принесуть відчутні результати, а вкладення у розвиток співробітників можуть швидко окупитися. Важливо діяти впевнено, але не кваплячись — так будуть зростати результати та довіра.

Девіз року: «Діло майстра величає!».



Лев (23 липня – 22 серпня)

Левам 2026 рік відкриває шлях для масштабних проєктів. Харизматичне лідерство допоможе залучати партнерів і ресурси для великих ідей. Не бійтеся брати відповідальність і вести команду вперед — амбіції можуть перетворитися на результати. Поеднуйте сміливість із плануванням, і успіх буде стабільним.

Девіз року: «Коли є до чого жагота, то кипить в руках робота».



Діва (23 серпня – 22 вересня)

2026 рік допоможе компаніям-Дівам навести лад у процесах і зробити бізнес ефективнішим. Увага до деталей і аналітичний підхід допоможуть уникнути помилок і закласти основу для довгострокового зростання. Маленькі, системні кроки принесуть великі результати, а вміння передбачати потреби клієнтів стане вашою перевагою. Не зупиняйтесь на дрібницях і помічайте можливості навколо.

Девіз року: «Треба нахилитися, щоб з криниці води напиться».



Терези (23 вересня – 22 жовтня)

Терезам рік подарує можливості для партнерства та гармонії у бізнесі. Вміння бачити баланс допоможе ухвалювати рішення, які задовольняють і команду, і клієнтів. Творчі ідеї та нові колаборації принесуть

прорив, якщо проявляти ініціативу. Варто шукати нестандартні рішення, адже вони можуть швидко принести результати.

Девіз року: «Під лежачий камінь вода не тече».



Скорпіон (23 жовтня – 21 листопада)

Компаніям-Скорпіонам рік обіцяє масштабні зміни та нові горизонти. Ваша рішучість допоможе подолати складні завдання і відкрити цікаві можливості для росту бізнесу. Сміливі, але продумані кроки принесуть вагомий результат. Команда підтримає ваші ініціативи, і разом можна досягти великих успіхів.

Девіз року: «Хто робить кривно, той ходить певно».



Стрілець (22 листопада – 21 грудня)

Стрільці, вам 2026 рік відкриває нові перспективи. Оптимізм і готовність до змін допоможуть швидко розширювати бізнес і пробувати нестандартні підходи. Чим активніше ви діятимете, тим більше можливостей відкриється для розвитку. Це рік для руху вперед і сміливих рішень.

Девіз року: «Без труда нема плода».



Козоріг (22 грудня – 19 січня)

Козорогам рік обіцяє стабільність і стратегічне зростання. Дисципліна, послідовність і праця над командою та процесами допоможуть закріпити результати та підготувати бізнес до нових викликів. Плануйте наперед і не бійтеся брати на себе відповідальність — це зміцнить позиції на ринку.

Девіз року: «Чесне діло робить сміливо!».



Водолій (20 січня – 18 лютого)

У компаній Водоліїв 2026 рік буде часом креативу і новаторства. Інноваційні рішення, нестандартні підходи та технології відкриють нові можливості для розвитку бізнесу. Не бійтеся пробувати нове і реалізовувати сміливі проєкти —

вони стануть вашою конкурентною перевагою. Активність і готовність до експериментів принесуть відчутні результати.

Девіз року: «Добрий початок — половина діла».



Риби (19 лютого – 20 березня)

Компанії-Риби, вам 2026 рік допоможе реалізувати ваші ідеї завдяки чуттю ринку та командній роботі. Інтуїція підкаже правильні кроки, а увага до потреб клієнтів зміцнить довіру до вас. Створення комфортної атмосфери в команді

та підтримка колег дозволить досягти стабільного росту та успіху. Чим активніше будете діяти, тим більше відкриється перспектив.

Девіз року: «Терпіння і труд все перетруть».





Енергія твого успіху

Випуск №
1
(124)
(від 9.1.2026)

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>