

## удаленная работа: три «К» выигрышного подхода



Люди все более внимательно следят за балансом между работой и жизнью, поэтому удаленная работа – растущий тренд в организации найма. Ее преимущества ясны: сотрудники получают большую гибкость, определенную свободу в работе и распределении времени, а организации – рост производительности, сокращение расходов, в том числе на содержание офиса. Доступ к большому рынку труда позволяет нанять более квалифицированного работника или найти узкого специалиста именно в нужной сфере.

Но не всегда такой подход приносит пользу – [по данным MIT](#), 82% групп, работающих удаленно, достигали не всех поставленных целей, а 33% посчитали свою работу в целом провальной. Это затронуло и гигантов индустрии: например, [Yahoo в 2013 году отказался от удаленной работы](#) сотрудников, ссылаясь на недостаточные «скорость и качество» работы. С другой стороны, в [других фирмах](#) рост продуктивности благодаря удаленной работе достигал 43%.

Почему же у одних фирм от удаленной работы возникают лишь проблемы, а другие получают хорошие результаты? Причины могут носить чисто технический характер, но, согласно [точке зрения](#) Шона Грабера (СЕО тренинговой фирмы), основная проблема – непродуманный процесс взаимодействия в коллективе. Для достижения хороших результатов он рекомендует акцентироваться на 3 основных моментах:

### **Коммуникация**

В виртуальном пространстве поставить задачу, объяснить что-то или достичь согласия сложнее, чем при общении «вживую». Поэтому навык коммуникации должен учитываться еще при подборе персонала: здесь он столь же важен, как знание языков программирования для разработчика.

Сами конференции тоже требуют правильной организации. [Исследование HBR](#) показало, что во время удаленных конференций большинство людей отвлекаются: 63% отправляют email, 25%

играют в игры, 44% пишут SMS и т.д. При этом сотрудники отвлекаются реже, если во время конференции они находятся за стационарным компьютером, а не пользуются смартфоном. Это можно проконтролировать – например, с помощью данных Skype for Business [можно отследить](#) время, проведенное за компьютером.

Для важных вопросов рекомендуется использовать видеоконференции – они наиболее полно вовлекают участников. Если обсуждение объемное, каждые 20-25 минут необходимо подводить промежуточные итоги. Для более простых задач достаточно воспользоваться email или сообщением.

### **Координация**

При удаленной работе, скоординировать коллектив и распределить роли требует больших усилий. При живом общении несложно подойти к коллеге и «сверить курс»: правильно ли была понята задача, что уже сделано и т.д., а при необходимости – внести исправления. При удаленной работе такие «сверки» случаются реже, поэтому риск неправильного развития событий растёт.

В качестве [решения](#) рекомендуется еще в начале работы как можно более четко распределить задачи и роли сотрудников. Результаты и все решения необходимо задокументировать и выложить их в общедоступном месте. Начальник должен регулярно проверять процесс выполнения, при этом проверка не должна быть поверхностной: нередко «почти готово» означает, что к выполнению задачи сотрудник не приступал.


### **Культура**

Культура отношений внутри коллектива важна и при офисной работе, но при удаленной работе ее роль становится критической. Работая самостоятельно, сотрудники [склоняются](#) концентрироваться на задаче и игнорировать коллектив – что в долгосрочной перспективе снижает вовлеченность и увеличивает риск ошибок.


Наиболее хорошо в этом случае будут работать встречи «вживую». Так поступает, например, GitHub: даже при удаленной работе, первую неделю новый штатный сотрудник работает в центральном офисе, принимая ценности фирмы. Такие встречи не обязательно сугубо рабочие – общий отдых или участие в конференции тоже дают положительный результат. При невозможности встречи «вживую», хороший эффект может принести общение с коллегами: не обязательно по рабочим вопросам, а про их жизнь, увлечения. Это усилит положительные связи в коллективе.


Реализация этих акцентов – время- и ресурсоемкая задача, но оно того стоит: сотрудники получают больше свободы и возможностей, а собственники – снижение издержек и повышение эффективности труда.

 <https://skypetime.ru/>

 [https://vk.com/skypetime\\_ru](https://vk.com/skypetime_ru)

 [info@skypetime.ru](mailto:info@skypetime.ru)

 +7 929 629 66 10

 8-804-333-4357