

КРІ НА ДИВАНЕ

НЕРАБОЧИЕ НЕДЕЛИ ПОЗВОЛЯТ РОССИЙСКИМ КОМПАНИЯМ КАРДИНАЛЬНО ПЕРЕСМОТРЕТЬ СВОЙ ВЗГЛЯД НА УДАЛЕННЫХ РАБОТНИКОВ, А ОФИСНЫМ КЛЕРКАМ — ПОЧУВСТВОВАТЬ СЕБЯ НА ИХ МЕСТЕ, ПРИЯТНО УДИВИТЬСЯ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИСУТСТВОВАТЬ НА СОВЕЩАНИЯХ С КОТОМ НА КОЛЕНЯХ ИЛИ РАЗОЧАРОВАТЬСЯ, ОСОЗНАВ, ЧТО РАБОЧИЙ ДЕНЬ ИЗ ВОСЬМИЧАСОВОГО МОЖЕТ ЛЕГКО ПРЕВРАТИТЬСЯ В ДВАДЦАТИЧАСОВОЙ.

МАРИНА ЦАРЕВА

В популярном telegram-канале по поиску работы «Норм работа» с начала распространения новой коронавирусной инфекции в России все чаще стали встречаться вакансии с указанием «удаленка на время карантина». Если верить формулировке, после стабилизации ситуации работодатели снова захотят видеть своих подчиненных в офисах. По мнению экспертов, это не так, и чем дольше длиться вынужденные каникулы, тем больше вероятность, что работодатели и подчиненные распробуют вкус удаленки.

Дистанционный формат взаимодействия начал набирать популярность задолго до форс-мажорных обстоятельств. По наблюдению руководителя пресс-службы HeadHunter по Северо-Западу Ирины Жильниковой, количество вакансий с удаленным типом занятости, размещенных на hh.ru в Петербурге, растет ежегодно. «В 2016 году число таких предложений о работе увеличилось на 56% в сравнении с 2015 годом, в 2017-м прирост к 2016 году составил 29%, в 2018-м — 48%, в 2019 году — 30% год к году. Если сравнивать аналогичные периоды 2020 и 2019 годов, то в марте рынок вакансий с возможностью работать удаленно увеличился в два раза, по отношению к марту 2015 года — в девять раз», — приводит статистику эксперт. Традиционно большая доля таких предложений, по ее словам, ориентирована на специалистов из сфер IT, интернета и телекоммуникаций (45% от всех вакансий в Петербурге в марте 2020 года), продаж (19%), маркетинга, рекламы и PR (18%), а также науки и образования (16%).

Сложнее всего организовать дистанционку системным администраторам, бухгалтерам или в административно-хозяйственном отделе, поскольку их деятельность часто связана с большим документооборотом и требует физического присутствия. Но трудности испытывают и те сферы, которые могут работать удаленно: «Не все компании готовы к переводу бизнес-процессов в онлайн, как с точки зрения обеспечения сотрудников техникой и всем необходимым, так и с позиции защиты информации, обеспечения непрерывной, слаженной и четкой работы подразделений», — говорит Ирина Жильникова. — Руководителям нужно учиться правильно контролировать и оценивать продуктивность сотрудников, а задача самих работников — грамотно распределять рабочее время и найти рычаги самомотивации».

Во время пандемии первыми, еще в первой половине марта, о переходе на удаленную работу объявили крупные российские компании. Среди них оказались Mail.ru Group, «Яндекс», Aviasales, Райффайзенбанк, Газпромбанк и Тинькофф-банк, сотрудники которого получили письмо с небольшим сводом правил от генерального



В ИДЕАЛЕ СВОБОДА В РАСПРЕДЕЛЕНИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДОЛЖНА НАУЧИТЬ СОТРУДНИКОВ БОЛЕЕ ОСОЗНАННОМУ ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАЧ, А МЕНЕДЖМЕНТ — ЗАСТАВИТЬ ПОВЫСИТЬ КАЧЕСТВО ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ

директора группы «Тинькофф» Оливера Хьюза, где он просил думать друг о друге, включать голову и работать так, «чтобы наши клиенты не заметили, где мы работаем — дома или в офисе». После объявления недельных, а затем месячных каникул у большинства не входящих в исключение перечни российских организаций выбора практически не оставалось: приостановить работу до лучших времен либо перейти в онлайн.

Основная сложность второго варианта, считает основатель коммуникационного агентства PR Kit Илья Китов, — недоверие к сотрудникам. «Работодатели не верят, что те смогут продуктивно работать без постоянного контроля. Справедливости ради, часто так и происходит. Это наглядно показал карантин, когда огромное количество офисных работников — специалисты по продажам, журналисты, пиарщики, различные менеджеры — оказалось не готово к тому, что им придется самостоятельно обустроить рабочее место и настраиваться на нужный лад, из-за чего они впали в уныние и протрацию», — рассуждает господин Китов. Его слова подтверждают данные HeadHunter: среди работников на удаленке оказалось практически равное количество тех, кому в целом стало легче работать из дома (37%) и, напротив, сложнее (39%). В основном работники жалуются на отсутствие дома подходящей мебели для создания полноценного рабочего места, например, удобного стола или стула. Еще 31% опрошенных хотели бы иметь более мощные компьютеры или ноутбуки, а 23% — увеличить скорость интернета.

Несмотря на это, если карантин затянется до лета и дольше, то как минимум 20% сотрудников не вернется в офисы, полагает господин Китов. «Они либо не захотят делать это сами, либо работодатели поймут, что тратить деньги на аренду большого объема офисов больше нет нужды, и сократят занимаемые площади до минимума. Текущий кризис изменит подход к оценке эффективности работников, и многие из них, не сумев приспособиться к новой реальности и оставаться эффективным вне офиса, окажутся за бортом», — утверждает эксперт.

Марк Шерман, управляющий партнер коммуникационного агентства V&C Agency, также предполагает, что скептическое отношение к удаленной работе будет трансформироваться в более оптимистичное в зависимости от длительности вынужденных выходов. «Новые условия работы подтолкнули руководителей принять мысль, что мир и технические процессы меняются. Контролировать сотрудников становится сложнее, уровень коммуникации снижается, но во время таких форс-мажорных ситуаций большую устойчивость получают фирмы, использующие современные наработки. Удаленная работа точно понравится некоторым сотрудникам, здесь панацеей должно стать установление четких KPI», — прогнозирует господин Шерман.

Проще всего сейчас тем, кто всегда работал удаленно. Например, менеджер по работе с клиентами онлайн-школы Webium Ильмира Скариня считает, что плюсов у преподавания онлайн явно больше, чем минусов: свободный график, возможность

выходить на связь из любого места, высокая зарплата даже в регионах. «В нашей школе есть несколько вариантов организации работы с группами. В первом случае вся коммуникация с наставником ведется только через чаты в социальной сети, во втором преподаватель плюс к этому каждую неделю проводит занятие онлайн. Несмотря на удаленный формат работы, удается выстроить доверительные отношения с учениками: иногда мы проводим видеовстречи без повода, где обсуждаем общие проблемы или делимся впечатлениями. Это позволяет каждому участнику проекта — будь это сотрудник онлайн-школы или ученик — почувствовать себя важным винтиком в этой системе и стимулирует работать лучше», — рассказывает госпожа Скариня.

Карантинная ситуация не сильно отразилась и на сервисе Internet Urok, говорит исполнительный директор компании Павел Арсеньев. Около 90% сотрудников организации изначально работали удаленно — решение о деятельности из офиса или дома здесь принимают в отношении каждого человека отдельно еще на этапе трудоустройства. В Internet Urok есть ученики из многих стран, и из-за разных часовых поясов компания набирает учителей из разных регионов. Среди недостатков удаленной работы — то, что эмоциональную связь в коллективе сложно выработать дистанционно, замечает эксперт. «Когда человек работает дома, у него весь проект, все его дело помещается в рамки экрана перед глазами. В таких условиях большинству нужно усилие, чтобы увлечься. Когда же человек каждый день многие часы находится в буквальном смысле внутри проекта, где все люди и события — о проекте, он легче погружается в дело», — считает господин Арсеньев.

Кроме того, все еще распространено мнение, что человек на удаленке работает меньше. Основатель карьерных онлайн-сервисов TestOnJob.ru и MyResume.ru Борис Сысоев связывает это с советским восприятием действительности, когда в качестве успешности сотрудника оценивалось проведенное за работой время, а не выполненное количество задач. «К человеку, который каждый день сидит допоздна, отношение со стороны начальства и даже коллектива более лояльное, несмотря на качество выполняемой им работы. А люди, пусть даже продуктивно работающие из дома, в обществе считаются тунеядцами, их образ жизни порицается. Причем отношение общества к таким людям одинаково негативное как со стороны родственников, так и со стороны HR», — поясняет он.

SR верит, что после пандемии отношение к удаленной работе не будет прежним. Бизнес предпочтет быть готовым к подобным ситуациям, а сотрудники, до этого не мыслившие себя фрилансерами, откроют для себя новые возможности. ■