Як зберегти команду продуктивною, працюючи вдома

дата публікації: 2021.01.21

Немає сумнівів, що коронавірус кардинально змінив бізнес-ландшафт у 2020 році, оскільки велика кількість підприємств заохочувала або вимагала від співробітників роботи вдома. Але лише тепер приходить серйозне розуміння того, що такий формат роботи може затягнутись. І лише зараз багатьом менеджерам як ніколи потрібно замислитись, як зберігати ефективність команд, якщо вони працюють віддалено.

Хоча багато людей вже виконують певну роботу вдома, чимало менеджерів або керівників все ще намагаються пристосуватися до цієї зміни ситуації. Спочатку навесні був шок та режим оперативного реагування. Потім влітку було послаблення та час відпусток. А восени ситуація залишилась такою ж, як навесні, і багатьом довелось визначити ефективні інструменти для роботи команд у віддаленому режимі.

Робота з дому означає більше відволікаючих факторів, менше способів природної взаємодії з колегами по службі та більшу соціальну ізоляцію – все це може призвести до меншої продуктивності. Щоб подолати ці виклики, роботодавці повинні дослідити нові способи управління та співпраці зі співробітниками та забезпечити співробітникам більше способів спілкуватись між собою. Ось шість способів підвищити продуктивність своєї команди під час роботи вдома.

Забезпечте всім необхідним

Ваша команда має мати всі необхідні технологічні рішення та інструменти для підвищення продуктивності. Перш за все, один з найважливіших способів допомогти командам досягти успіху під час віддаленої роботи – це отримати інструменти, які допоможуть залишатися на зв’язку та бути продуктивними. Сюди входять програми управління проектами, такі як Asana та Airtable, програми для чату/обміну повідомленнями, такі як Slack та Microsoft Teams, та програми для відеоконференцій, такі як Zoom та Google Hangouts.

Оснащення команд цими новими технологіями дозволяє менеджерам та працівникам залишатися на звязку та успішно комунікувати незалежно від того, звідки вони працюють. Ці програми можуть також допомогти зберегти вашу команду більш продуктивною та зв’язаною навіть після того, як люди повернуться до роботи в офісі.

Проводьте зустрічі онлайн
Оскільки менеджери більше не мають щоденного живого спілкування з працівниками, а працівники не мають можливості поспілкуватися біля кулера або на перекурі, створення режиму щоденних зустрічей онлайн є важливим способом встановлення пріоритетів та сприяння спілкуванню.

Ранкова зустріч через відеочат, телефонний дзвінок або миттєве голосове повідомлення може створити відчуття нормальності ситуації. Ці зустрічі можуть бути індивідуальними або проводитись серед невеликих груп.

Зазначені вище технологічні та продуктивні інструменти можуть бути життєво важливими для таких кроків. Наприклад, якщо ви раніше проводили щоденну особисту зустріч з усіма відразу, можливо, ви захочете скористатися додатком для відеоконференцій, щоб щоранку мати віртуальну версію тієї ж наради. Оновлені додатки для нарад, спеціально пристосовані для віддалених працівників, можуть допомогти вам зберегти продуктивність.

Заохочуйте виділений робочий простір
Більшість офісних працівників ніколи не потребували спеціальних робочих приміщень у своїх помешканнях, але якщо вони зараз регулярно працюють вдома, то менеджери повинні заохочувати їх створювати домашні офіси, які будуть відокремлені від інших приміщень.

Виділені робочі простори можуть допомогти звільнити працівників від звичайного відволікання на домашнє життя. Оскільки багатьом батькам потрібно бути вдома зі своїми дітьми через закриття шкіл, такий “домашній офіс”, віддалений від родини, дозволить людям зберігати концентрацію уваги при виконанні завдання. Навіть якщо цей офіс є тимчасово імпровізованим приміщенням, наприклад, кімнатою для гостей, підвалом, мансардою або гардеробною, це може допомогти робітникам подумки відокремити роботу від дому.

Встановлюйте чіткий напрямок та цілі
Постановка цілей є фундаментальною частиною віддаленого управління командами, даючи людям реалістичні цілі, до яких слід прагнути.

Встановіть чіткі результати та конкретні показники, які дозволять вам відстежувати ці результати та ефективно їх вимірювати. Спілкування стає набагато важливішим, коли команди роздроблені.

Зараз чіткі цілі важливі як ніколи для того, щоб усі в команді рухалися в одному напрямку, оскільки кожна людина розуміє свою роль і визнає свою важливість у досягненні успіху всією командою.

Також варто відзначити, що дослідження доводять сильнішу відданість цілям, коли ми записуємо їх на папері, а не в цифровому форматі.

Надавайте емоційну підтримку
Оскільки робота вдома може сприяти самотності та негативним емоціям, роботодавці повинні робити все можливе, щоб надати емоційну підтримку працівникам. У повністю віддаленому режимі роботи менеджери повинні бути більш доступними, ніж зазвичай, для онлайн-зустрічей та інших питань, які можуть виникнути внаслідок нових обставин. Встановіть віртуальний офісний час і будьте присутніми в програмах обміну миттєвими повідомленнями протягом дня, щоб допомогти працівникам.

Керівники повинні додатково заохочувати нормальну активність серед своїх співробітників, які намагаються адаптуватися до віддаленої роботи, стресу в новому середовищі та стресу від щоденних новин навколо COVID-19. Менеджери повинні виступати за те, щоб віддалені співробітники могли займатися спортом, якісно висипатися і продовжувати життя у якомога нормальніший спосіб.

Одягайтеся відповідно
Хоча це не здається важливим, працюючи вдома, бути одягненим у робочому стилі психологічно допомагає багатьом працівникам не носити спортивні штани та піжами, намагаючись бути продуктивними. Одягання також може подумки допомогти почуватись краще, тим самим полегшуючи зосередження на перевірці важливих завдань зі свого списку. Відповідний одяг також дозволяє співробітникам почуватися комфортніше під час імпровізованого відеодзвінка з клієнтами або колегами.

Не забувайте про неробочі взаємодії та тімбілдинг
Це може бути не очевидним для менеджерів, але дуже важливо сприяти взаємодії поза роботою серед віддалених працівників. Створення часу та місця для розмови працівників про новини, хобі та інші теми, так само як це було б зроблено в офісі звичайного формату, допомагає людям зняти стрес та перебувати на зв'язку.

Один зі способів зробити це – залишити кілька хвилин до та після відеоконференцій відкритими, щоб люди могли поспілкуватись. Інший: щотижня проводити віртуальну щасливу годину, або віртуальну вправу з побудови команди для створення чи підтримання зв’язків між працівниками.

Приділіть особливу увагу новачкам
Дослідження показують, що майже 70% співробітників з більшою ймовірністю залишаться в компанії три та більше років, якщо вони мали позитивний досвід роботи на початку. І навпаки, майже 20% працівників, які залишають компанію, роблять це протягом перших 45 днів роботи.

Які конкретні кроки ви можете зробити для новачків, працюючи вдома? Плануйте особисті онлайнзустрічі принаймні раз на тиждень, щоб забезпечити їм доступ до систем, процесів, процедур та людей, необхідних для успішного виконання своєї ролі.

Не піддавайтесь спокусі мікроуправління
Це важливий пункт. Оскільки ви більше не стикаєтесь зі своїми співробітниками віч-на-віч наживо, природно бути цікавим, наскільки ваш персонал зайнятий робочими проектами прямо зараз.

Дослідження показують, що найкраще застосовувати ситуаційний підхід до своєї ролі керівника та пристосовуватися до обставин, з якими може зіштовхнутися ваша команда. Отже, припустимо, що ваш персонал робить все, що може. Хоча продуктивність праці може бути не такою високою та надійною, як у той час, коли ваш персонал був фізично присутній в офісі, ймовірно можна змінити терміни виконання завдання, щоб відповідати нинішній безпрецедентній ситуації. А не постійно контролювати всіх та вимагати того, що зробити неможливо.

Справжні керівники-лідери зосереджуються на загальних «результатах» та досягненнях, пов’язаних із командою, а не на повній відповідності плану та робочому графіку.

Євген Пащенко

журнал "Сучасна автомайстерня" № 10 (146)

Джерело: http://www.automaster.net.ua/drukujpdf/artykul/53434