



ЕЛЕНА БОЛЬШАКОВА,
 РЕДАКТОР BUSINESS GUIDE
 «ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ ГОДА»

ГОД УСЛОВНО

В 2020 году оценивать управленческие качества руководителей компаний, казалось бы, одно удовольствие. Он тебе и стрессовую ситуацию, и поле для креатива, и специальные условия: фармацевты регистрируют препараты по ускоренным схемам, девелоперы наращивают продажи за счет субсидированной ипотеки, ритейлеры получают импульсивное потребление на фоне угрозы кризиса, а IT и телеком реализуют больше услуг, так как полстраны высажено на удаленку.

Но промышленность встала, автодилеры при высоком спросе наблюдают пустые склады, а у представителей NoReCa случается нервный тик при каждом новом постановлении правительства. И неспроста: уровень фантазийности в творениях администрации города неумолимо растет. Вот, в Петербурге запрещена работа общепита после 23:00, а в новогодние праздники — после 19:00. Или закроем-ка все бары площадью меньше 50 кв. м, но не все. А еще можно увеличить интервал движения общественного транспорта и запретить совместительство медикам — но только тем, кто не работает с ковидом. Как это влияет на распространение инфекции и что этим хотел сказать автор — остается только гадать. Бизнес подустал и заявляет прямо: дайте нормально работать, иначе будем жаловаться выше.

По мнению одних участников нашего исследования, например, в частной медицине, в нынешней ситуации все их коллеги достойны первого места. Другие говорят, что кроме пандемии знаменательного не было ничего, так что никто особо и не отличился. А мы напомним: сохранить в шторм бизнес на плаву — тоже считается, вести себя достойнее остальных по отношению к потребителю и коллегам — вполне.

По традиции мы посоветовались с профильными корреспондентами, представителями власти и бизнес-ассоциаций и сформировали базовые списки номинантов на звание лучших топ-менеджеров в регионе за прошедший год по 21 отрасли. А после предложили каждому из них выбрать тройку лидеров среди конкурентов. Первому месту присуждали 3 балла, второму — 2 и третьему — 1. По сумме баллов распределяем лишь золото, серебро и бронзу. Результаты исследования ищите на страницах ВГ.

ОТНОШЕНИЯ НА РАССТОЯНИИ

В КОРПОРАТИВНОМ СЕКТОРЕ ПАНДЕМИЯ ОБНАЖИЛА НЕ ТОЛЬКО ПРОБЛЕМЫ В ОРГАНИЗАЦИИ И КОНТРОЛЕ ПЕРСОНАЛА, ТЕХНИЧЕСКОМ ОСНАЩЕНИИ СОТРУДНИКОВ, НО И РЯД ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ, НЕИЗБЕЖНО ВЛИЯЮЩИХ НА КАЧЕСТВО РАБОТЫ, А ЗНАЧИТ — И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПАНИИ. КОРРЕСПОНДЕНТ ВГ АНАСТАСИЯ ЦЫБИНА ВЫЯСНИЛА, КАКИЕ РЕШЕНИЯ ГЕНЕРИРОВАЛ ДЛЯ СЕБЯ БИЗНЕС И КАКИЕ ПРАКТИКИ НАМЕРЕН ПЕРЕНЕСТИ В ПОСТКОВИДНУЮ ЭРУ.

Во многих компаниях говорят, как ни странно, об увеличении эффективности работы сотрудников в период пандемии. После того как прошел первый шок, люди мобилизовались, дисциплинировались, выстроили свои рабочие режимы и с удвоенной энергией взялись за работу.

Основатель и президент Европейской юридической службы Сергей Бекренев отмечает, что в первую волну пандемии после перехода на удаленный формат работы возникла психологическая проблема: люди не понимали, когда заканчивается рабочий день и начинается личное время. «Кризис заставил всех срочно решать новые задачи и оптимизировать старые (отказаться от контрагентов, например), и сотрудники даже ночью продолжали работать над их решением», — рассказывает он. — Весной у всех стало на порядок больше работы, и кто-то просто не был готов к такому объему».

Коммерческий директор ООО «Мед-Март» Евдокия Любимова добавляет:

«В апреле входящий поток у нас достиг пика и составил 500 запросов в день при норме 800 в месяц. Менеджеры не успевали брать трубку, в большинстве случаев продажа происходила нативно и быстро. Но также мы понимали, что расширять штат сейчас глупо, так как это точно временно и скоро все закончится. Эйфория от быстрых сделок перемешивалась с диким выгоранием от постоянных перегрузок».

ОПАСНОСТЬ СГОРЕТЬ Практика показала, что дома люди начинают работать еще больше, в том числе компенсируя время на дороге. Возникла мотивационная проблема: размытие границ личного и делового пространства — когда рабочий день начинается с включения компьютера в постели и заканчивается его выключением перед сном. А в промежутке — перерывы на приготовление еды, занятия с детьми, уборку по дому и совещания в Zoom. «Происходит выгорание от увеличившегося времени рабочих коммуникаций. Искусственно

созданный тревожный информационный фон делает людей более тревожными. Накапливается стрессовая усталость, снижаются мотивация и производительность», — перечисляет негативное влияние ситуации Антон Мельников, руководитель департамента проектов развития ООО «СДС».

Однако не все руководители понимают, что кроме работы у сотрудников есть еще семья и свободное время, когда не стоит их беспокоить. Требование от команды быть на связи 24/7 генеральный директор Granatum Solutions Анна Найш считает неверным управленческим подходом: «Команда ни в коем случае не должна быть мобильна и на связи беспрекословно: возрастает риск быстрого выгорания, размывания внутреннего ощущения рабочего дня и дедлайна задач. Не говоря о том, что график „всегда на связи“ может вызвать недовольство в семье и создать напряженную атмосферу, которая ухудшит общее настроение и мотивацию сотрудников». → 18



ВСТАВАТЬ И ЛОЖИТЬСЯ С НОУТБУКОМ — НЕ РАВНО «ХОРОШО РАБОТАТЬ». МЕНЕДЖЕРЫ, ПОНИМАЯ ЭТО, ОТПУСКАЮТ ИЗЛИШНИЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОТРУДНИКАМИ НА УДАЛЕНКЕ, ПРОБУЮТ НОВЫЕ ФОРМАТЫ ОБЩЕНИЯ С НИМИ И ВВОДЯТ ПОДДЕРЖИВАЮЩИЕ СЕРВИСЫ

УПРАВЛЕНИЕ

КОЛОНКА РЕДАКТОРА