

Специалист по отбору и развитию персонала, основатель карьерных онлайн-сервисов TestOnJob.ru и MyResume.ru Борис Сысоев замечает, что жесткий контроль рабочего времени используется, как правило, на вакансиях начального и среднего уровня с большой текучкой кадров: «Это могут быть сотрудники отдела продаж или колл-центров. В этих областях такое решение действительно оправданно: стоимость внедрения полноценных систем контроля, обучения сотрудников и изменения схем документооборота слишком высока, а естественная текучка кадров и низкая персональная ответственность сотрудников вынуждают работодателей экономить».

НАУКА НАДЗИРАТЬ Руководители по-разному говорят о желании и необходимости использовать подобные программы. Директор по персоналу компании Obeon Элина Кудишина считает, что их нельзя назвать бесполезными. «Для того чтобы избежать недопонимания и сопротивления, руководству компании стоит объяснить необходимость таких систем. Возможно, уже на этапе информирования сотрудники станут внимательнее относиться к рабочему времени», — предполагает она. Госпожа Кудишина считает, что программы контроля могут помочь не только с эффективностью, но даже и с креативной частью работы: «Для контроля существуют и сервисы глубокой речевой аналитики. Например, наиболее современные из них с разрешения заказчика дают возможность записывать встречи с sales-командой и потом анализировать как поведение клиента, так и работу сотрудников. Такой подход существенно повышает лояльность, позволяет выявлять потребности клиента, а также самые креативные и результативные идеи

команды и эффективно корректировать стратегии продаж и маркетинга».

«Контролирующие программы помогают оценить самому работнику, сколько времени занимает у него определенная задача. Руководитель тоже это видит и понимает, каким образом планировать сроки проекта и работу команды, оценивает, приоритетной ли задачей занимается человек. Это помогает сделать рабочий процесс более эффективным», — соглашается генеральный директор и основатель сервиса FriendWork Александр Красс.

Другой позиции придерживаются в компании 3М. Там в принципе никогда не ставили задачу контролировать сотрудников. «Мы не делали этого до пандемии, не делаем этого и сейчас, когда почти 100% наших сотрудников переведены на режим удаленной работы. Идеология программ контроля построена на том, что сотрудник — это безвольный немотивированный человек, который ищет возможность не выполнять свою работу, и над ним нужен надзиратель, который следит, во сколько он открыл или закрыл ноутбук, что он в ноутбуке делает, какие сайты посещает. Нам, по большому счету, все равно, когда сотрудник включает свой компьютер, так как нам не важен процесс, а важен результат. Сотрудник сам управляет процессом достижения своих целей — это его зона ответственности», — мотивирует отказ от систем контроля директор по персоналу 3М в регионе Россия и СНГ Галина Подовжняня.

«Такой контроль только вредит бизнесу и команде, снижает доверие и мотивацию сотрудников», — согласен основатель холдинга Catalyst Сергей Дегтярев. Их управляющая компания по развитию франшиз работает на удаленке с начала 2018 года. По его мнению, работа из дома обычно не

приносит новых проблем, а лишь выявляет старые. «Если на удаленке сотрудники стали более ленивыми, значит, раньше руководитель оценивал их работу по присутствию в офисе. Теперь он их не видит, и у него возникают мысли, что всем нужно поставить на рабочий стол программы отслеживания рабочего времени и рабочего стола», — рассуждает господин Дегтярев. — Я не говорю про всех, но большинство руководителей вместо того, чтобы принять на себя ответственность за происходящее в отделе, стало цепляться за старые рычаги управления: потребность всех видеть на рабочих местах в определенное время, контролировать, что у них сейчас на экране монитора. Этот метод не ведет к эффективному управлению — он ведет к потере атмосферы доверия в команде. Для эффективной работы прежде всего должны быть понятная постановка задач, контроль выполнения этих задач и мотивация сотрудников».

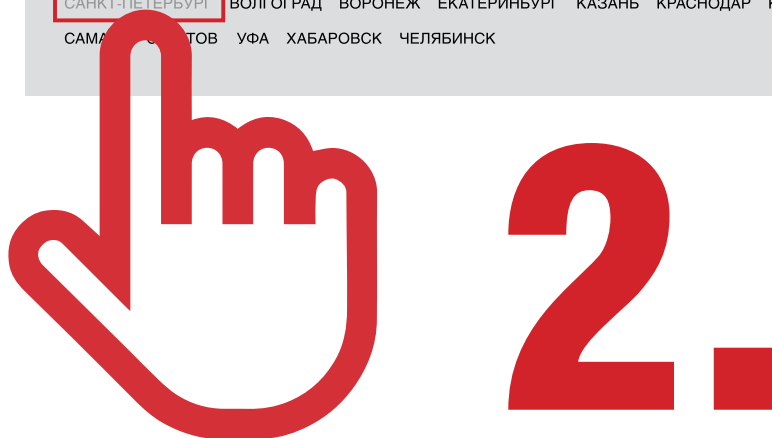
В научно-производственном центре «НовАТранс» рассматривали вопрос внедрения приложений для учета рабочего времени сотрудников, но в итоге отказались от их использования, выбрав тактику контроля не по времени, а по результату, с планом работы на месяц и на неделю. «В основном все подобные приложения фиксируют только само время, которое сотрудник провел в программе. Чтобы отследить, чем именно он занимался, необходимо дополнительно заходить в протоколы программ. Соответственно, на каждых двух-трех работников нужен еще один сотрудник, который будет этим отслеживанием заниматься. Это нецелесообразно и невыгодно — особенно для небольших компаний», — уверен основатель и генеральный директор «НовАТранса» Рафаил Валиев. ■



НЕ ВСЕ МЕНЕДЖЕРЫ ВИДЯТ НЕОБХОДИМОСТЬ В КОНТРОЛЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ДЕЙСТВИЙ СВОИХ СОТРУДНИКОВ. ДЛЯ РЕЗУЛЬТАТА ВАЖНЕЕ ВЕРНАЯ ПОСТАНОВКА ЗАДАЧ И МОТИВАЦИЯ ЛЮДЕЙ, ГОВОРЯТ ОНИ

spb.kommersant.ru

ПЕТЕРБУРГСКАЯ
ЛЕНТА НОВОСТЕЙ
В ДВА КАСАНИЯ



Коммерсантъ.ru
в Санкт-Петербурге