



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

ГЛАВНУЮ ОПАСНОСТЬ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПРЕДСТАВЛЯЮТ НЕ САМИ ОТНОШЕНИЯ, А ПОСЛЕДСТВИЯ ИХ ОКОНЧАНИЯ

НА РАБОТУ — С ЛЮБОВЬЮ

СОГЛАСНО ПОСЛЕДНИМ СТАТИСТИЧЕСКИМ ДАННЫМ АМЕРИКАНСКОЙ КОНСАЛТИНГОВОЙ КОМПАНИИ VAULT.COM, БОЛЕЕ ПОЛОВИНЫ ОПРОШЕННЫХ ХОТЯ БЫ РАЗ В ЖИЗНИ ИМЕЛИ ОТНОШЕНИЯ НА РАБОТЕ. ЭТОТ ПОКАЗАТЕЛЬ СУЩЕСТВЕННО НЕ МЕНЯЕТСЯ УЖЕ НЕСКОЛЬКО ЛЕТ, В ТО ВРЕМЯ КАК РАБОЧАЯ ЭТИКА ТРАНСФОРМИРУЕТСЯ ПОСТОЯННО. ВГ ИЗУЧАЛ ПРАКТИКУ ЗАПРЕТА СЛУЖЕБНЫХ РОМАНОВ И РАЗБИРАЛСЯ, ЧАСТО ЛИ КОМПАНИИ ПЫТАЮТСЯ РЕГЛАМЕНТИРОВАТЬ НЕ ТОЛЬКО РАБОТУ, НО И ЛИЧНУЮ ЖИЗНЬ СВОИХ СОТРУДНИКОВ. ЕКАТЕРИНА ДАНИЛОВА

Американская консалтинговая компания Vault.com ежегодно проводит опросы, посвященные романам на работе, и публикует их результаты. В 2019 году в нем приняло участие более 700 человек и 58% из них рассказали, что хотя бы раз в жизни были участниками таких отношений на работе. Для сравнения, доля таких людей в 2017 году составляла 57%, то есть почти не изменилась за два года. Данных за 2020 год компания пока не предоставила. Другие опросы, например, британского маркетингового агентства Reboot или службы исследований HeadHunter, показывают меньший, но сопоставимый результат. Так, по данным Reboot, 48% опрошенных заводили роман с коллегой, а по данным HeadHunter, 41% опрошенных имели опыт любовных связей на работе.

HR-директор Viber в Минске Марина Хомич отмечает, что на сегодняшний день, по разным оценкам, 50–60% людей начинают отношения на работе: «Это неудивительно, ведь в офисе мы проводим большую часть своего времени, а HR-отделы работают над тем, чтобы собрать близких по духу людей и создать позитивную рабочую атмосферу, в которой каждый будет чувствовать себя комфортно. Разумеется, у людей с общими ценностями может возникнуть взаимный интерес друг к другу. Многим компаниям пришлось это принять или, по крайней мере, не пытаться препятствовать. Если такие запреты и существуют, то регулируются они в основном кодексом этики на уровне руководства, а сотрудники просто принимают данные условия».

Слова эксперта подтверждает, например, опыт Росгосстрах-банка. Его директор по работе с людьми Екатерина Гри-

горьева рассказала, что корпоративной культурой их банка не запрещаются такого рода отношения, однако они регулируются политикой по управлению конфликтом интересов и кодексом этики: «Сотрудники обязаны сообщать в соответствующую внутреннюю службу об изменении своих родственных связей, в результате которых возможно возникновение конфликта интересов для проверки данного факта. Также в нашем банке не приветствуется совместная работа близких родственников, находящихся в прямом или функциональном подчинении, либо участвующих в одном бизнес-процессе, а также запрещен протекционизм на основе семейственности. В случае возникновения возникновения подобных ситуаций выделенными службами проводится проверка каждого конкретного кейса и фактов, после чего принимается соответствующее решение».

В этическом кодексе компании Yota также есть пункт о том, что родственники не могут находиться в подчинении друг у друга, однако запрета на романтические отношения там нет. Екатерина Мельникова, HRD компании Yota, уверена, что в вопросе отношений на работе нужно отталкиваться от конкретной ситуации и положения сотрудников: «Если чувства возникают между людьми из разных отделов, которые редко пересекаются между собой в рабочих задачах, то для компании риски минимальны. Если же в отношениях находятся коллеги из одного департамента, то ситуация усложняется. Работники должны помнить об этическом кодексе и принять во внимание все рекомендации. Не менее важно сообщить об отношениях прямому руководителю и ответственному

HR-сотруднику, чтобы они приняли решение о целесообразности работы сотрудников друг с другом. Главной стратегией работы со служебными романами является прозрачность. Важно, чтобы сотрудник понимал все риски для себя и для компании и в случае возникновения отношений предупредил о них HR-отдел или своего прямого руководителя».

Генеральный директор «ТТISI Россия» Василий Пигин думает, что применение запрета как общего принципа является неэффективным: «Принцип divide et impera („разделяй и властвуй“) для инновационного бизнеса важен только там, где нужно проводить ревизии. Когда же двум людям приходится творчески работать вместе, то такой союз, наоборот, может оказаться очень продуктивным: в истории много примеров супружеских пар, совершавших прорыв. На мой взгляд, умный руководитель даст такой паре общую задачу и организует ее не в иерархическое подчинение, а в команду. А контроль и ревизионную функцию оставит за кем-то третьим. Если они несут ответственность за один результат, то их эмоциональное понимание и доверие друг к другу могут оказаться полезными для организации. Пострадают же от такого рода отношений те структуры, в которых плохо организована работа и есть возможность отлынивать или воровать. В таких организациях даже без отношений будут проблемы с эффективностью и коррупцией».

В компании Yota отмечают, что полностью запретить отношения между сотрудниками невозможно с точки зрения закона. «Например, в Германии работодатели, которые запрещают романтические

свое общение коллегам, приравниваются к нарушителям прав личности. Главную опасность для эффективности работы представляют даже не сами отношения, а последствия их окончания. Однако контролировать ситуацию вполне реально, если соблюдается этический кодекс. Чтобы избежать потенциальных проблем, сотрудники и руководитель сразу должны обсудить все возможные риски и обозначить формат взаимодействия», — говорит госпожа Мельникова. — Нельзя сказать, что существует единое мнение по поводу служебных романов. С одной стороны, такие отношения воспринимаются как непостоянные и мимолетные. С другой — люди проводят на работе значительную часть своего времени, а коллеги со временем становятся частью близкого окружения, что увеличивает шансы встретить среди них вторую половинку. В конце концов, все мы любим историю про Новосельцева и Людмилу Прокофьевну из известного советского художественного фильма, которая стала своеобразным отражением культуры нашей страны».

Про фильм «Служебный роман» вспоминает и Юлия Дзюба, основатель онлайн-школы профессионального рекрутинга HRDZUBA: «Россия — страна патриархальная, особенно четко это прослеживается в небольших городах, где, например, одно крупное предприятие, и больше работы в городе нет. Вопрос отношений с начальником там звучит совсем по-другому: либо как безвыходная ситуация, либо как та самая возможность хорошо устроиться в жизни. У нас традициями обусловлен другой статус взаимоотношений начальника и подчиненного». ■

16 → АЛЕНА БЕРДИГАН,
руководитель отдела
офисной недвижимости компании Maris
в ассоциации с CBRE:

— Феминитивы, на мой взгляд, в бизнесе выглядят странно. Следует отметить, что речь не об устоявшихся понятиях, таких как «поэтесса» или «стюардесса», а о навязываемых новых нормах языка — «блогерка», «авторка». Более того, в большинстве случаев феминитивы содержат негативный и пренебрежительный оттенок в разговорной речи («секретарша», «докторша»). В нашем случае «агентка», «консультантка», «брокерка». Если говорить о том, может ли это помочь в преодолении проблем

неравенства полов, то я с уверенностью могу сказать, что единственное, что решает такую проблему, — это твой профессионализм, подкрепленный большим багажом успешно реализованных проектов.

НАДЕЖДА КЛИМАНОВА,
руководитель отдела внутренних
и внешних коммуникаций FM Logistic в России:

— Для меня это направление — тупиковый путь. Мы можем сколько угодно и как угодно говорить об использовании феминитивов, но важнее — контекст и интонация. В нашей компании такие обращения, скорее всего, будут обижать или как минимум смешить представительниц прекрасного пола. Сей-

час Facebook предлагает 58 полов на выбор. И следуя данной тенденции, через какое-то время мы могли бы с вами обсуждать вариации названий специальностей сотрудников на работе. В этом нет необходимости. Для бизнеса важны выполнение должностных обязанностей, заинтересованность в развитии в компании, принадлежность к корпоративным ценностям — в ответ даются равные возможности и равные зарплаты, независимо от гендера. Так что пока не определились, как правильно называть прекрасных дам, дабы не оскорбить их чувств, предлагаю импровизировать, например, в духе Довлатова: «Называйте меня сегодня Верочкой. А с завтрашнего дня — Жар-Птицей».

МАРИЯ ГРИГОРЬЕВА,
управляющий директор
Accenture Technology в России:

— Не знаю, проводил ли кто-то социальные опросы восприятия слов в сравнении с визуальным образом и эмоциональным фоном, но, примеряя костюмчик на себя, меня бы крайне возмутило слово «директриса». Я бы испытывала некое чувство троллинга, издевки. Если уж мы говорим о равенстве, давайте и называть всех одинаково, чтобы не было предвзятости, мужчины это или женщина: у нее/него есть пост, профессия. Вы же не скажете про «генеральшу», что она не жена генерала... → 26

ПРЯМАЯ РЕЧЬ