



ЕЛЕНА БОЛЬШАКОВА,  
РЕДАКТОР SOCIAL REPORT  
«ЛИЦА ГОРОДА»

## ПОИСК АЛЬТЕРНАТИВ

Рейтинг открытости петербургского истеблишмента вновь меняет правила. Мы отказались от деления массы информации на цифровых и реальных носителях на новостную и обзорную — посчитали цитаты петербургских бизнесменов как в электронных, так и в бумажных версиях традиционных деловых СМИ, включая выпускаемые ими тематические приложения. Связано это с очередными трансформациями на медиарынке Северной столицы, о которых подробно рассказано в одном из материалов SR.

Газеты, друзья, перестают выходить на бумаге, их покупают и продают, не сильно скрывая политических мотивов. Не деловой активностью объясняется популярность первой тройки наших спикеров — бывшего директора ГМП «Исаакиевский собор» Николая Бурова, совладельца «Юлмарта» Дмитрия Костыгина и директора Эрмитажа Михаила Пиотровского. Православные деяния, суды и аресты — насущное самого европейского города России. В остальном все спокойно: подавляющая часть наиболее часто цитируемых на страницах бизнес-изданий топ-менеджеров связана со строительством и недвижимостью. Причем как специалистов в «реальном» секторе, так и экспертов (второй год мы ранжируем последних в отдельной таблице).

Примечательно увеличение в общем хоре голосов числа представителей туристической сферы, гостиничного бизнеса и рестораторов, которое можно объяснить повышенным интересом к состоянию городской сферы NoReCa в связи с предстоящим чемпионатом мира по футболу. Градус волнений по этому поводу неприлично высок: тут тебе и новый стадион, и аттестация гостиниц, и — куда не денешься — вложения в транспортную инфраструктуру. В связи с этим мы решили напомнить читателям о существовании и развитии в Петербурге и других видах спорта, менее известных и незаслуженно менее почитаемых городскими властями и зрителями.

Авторы SR ищут альтернативы — как в обзоре нетривиальных экскурсионных маршрутов по городу или при обсуждении возможного изменения карты знаковых архитектурных объектов Северной столицы, так и в попытке выявить наличие «непрофильных» интересов петербургских фармацевтических магнатов.

# «ПОПЫТКА ДОСТИЧЬ РЕЗУЛЬТАТА РЕЗУЛЬТАТОМ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ»

для одного целеполагание в работе подразумевает список дел и задач, для другого — возможность правильного делегирования, для третьего — нахождение гармонии между интересами личными, корпоративными и коллегиальными. В опросе SR петербургские предприниматели поделились своим опытом и сложностями в постановке правильных целей, рассказали об умных находках, которые помогают их преодолеть, и вспомнили немало пословиц. ПОДГОТОВИЛА КРИСТИНА НАУМОВА



АЛЕКСАНДР КОРЖКОВ

КАК СЧИТАЮТ БИЗНЕСМЕНЫ, ПОПУТНОГО ВЕТРА СТОИТ ОЖИДАТЬ ТОЛЬКО В ТОМ СЛУЧАЕ, ЕСЛИ ЗНАЕШЬ, КУДА ЛЕЖИТ ТВОЙ ПУТЬ

## ОКСАНА КОЛЧИНА, коммерческий директор компании АТОЛ:

— Чтобы получить необходимый результат, нужно правильно поставить задачу. Иначе это будет просто потеря времени, что повлечет за собой задержки в предоставлении услуг клиентам и, как следствие, финансовые потери. 50% успеха зависит именно от того, понимают ли сотрудники, что им делать, когда и каким образом. Не стоит забывать и про мотивирующие факторы: в идеале каждая задача приближает нас к той или иной глобальной цели. Когда сотрудники видят свой вклад в развитие компании, они работают на результат и с большим энтузиазмом.

## МАХЕР БАТРУНИ, генеральный директор Wrigley в России:

— В компании Mars (владеет брендом Wrigley.— SR) процесс постановки целей построен по принципу каскадирования: в первую очередь определяются общие бизнес-цели компании на следующий год, далее они спускаются в функции и подразделения с тем, чтобы те опреде-

лили, каким образом могут повлиять на их достижение. И далее по цепочке на основании целей каждого подразделения формируются индивидуальные цели сотрудников. Таким образом, абсолютно все служащие могут внести свой личный вклад в общее дело. Бизнес-целей у каждого не может быть больше пяти. При этом существуют еще индивидуальные цели на развитие конкретных компетенций, их не может быть больше трех.

## МАРГАРИТА КАШУБА, маркетинг-директор онлайн-школы английского языка EnglishDom:

— Постановка задач сотрудникам должна быть не только четкой, но и конкретизированной. К примеру, «подготовь мне отчет о работе подразделения за прошлый месяц» — достаточно четко сформулированная задача. Но если подумать, работа в подразделении ведется над одним проектом, но направлений этой работы может быть больше десятка. Поэтому подготовленный по данной задаче отчет на 99% не удовлетворит руководителя. И в этом нет

вины сотрудника, потому что задача не была конкретизирована и не имела конкретной цели. Надо всего лишь это учесть: для чего нужен отчет, по какому направлению, какие данные, какие цифры?

## ВЯЧЕСЛАВ ЗОЛОТУХИН, основатель системы управления задачами с функцией мотивации сотрудников на технологии BlockchainEvoDesk.ru:

— Одна из самых эффективных методологий постановки задач — это технология Scrum. Все большие цели и задачи разбиваются на недельные отрезки. В понедельник рывок начинается, в воскресенье или пятницу заканчивается. В понедельник важно определить, какие именно задачи реально выполнить на предстоящей неделе. При этом все новые задачи регулярно записываются в общий список. Это важно, чтобы полностью разгрузить голову от информации. И только при таком подходе вы никогда не забудете ни одной задачи. Чем больше вы их оставляете в своей голове, тем больше шанс что-то забыть или пропустить. → 19