

24 марта 2021

На стыке отчетных периодов. III часть

Как бизнес относится к переводу сотрудников и процессов в онлайн и за какими форматами работы будущее, рассказал Александр Семёнов, председатель совета директоров ГК «КОРУС Консалтинг».

Эксперимент с удалёнкой

Считается, что если завтра пандемия внезапно закончится, то 20-30% сотрудников, перешедших на удаленную работу, останутся в таком режиме и далее. Какое влияние это окажет на рынок труда и готов ли бизнес к подобному положению? Алексей Мельников, генеральный директор «Марвел-Дистрибуции»: «Удалёнка, конечно, во многих компаниях останется, потому что это позволяет сократить расходы на содержание офиса и т. д. Ведь данный тренд существовал и до кризиса, а теперь он просто получил дополнительный стимул». Генеральный директор «Марвел-Дистрибуции» Алексей Мельников подчеркивает, что пандемия помогла избежать многих необязательных шагов в цифровой реорганизации бизнес-процессов, однако, помимо удалёнки, есть гораздо более интересные изменения. В ближайшем будущем массу рутинной работы – начиная с простых бухгалтерских функций и HR – станут выполнять роботы. «Это перспективный тренд, многие руководители теперь иначе смотрят на оптимизацию штата: в прошедшем году они успели протестировать возможности роботизации и им это понравилось», – поясняет г-н Мельников. Наталья Соболева (OCS Distribution): «Не думаю, что компании, которые до этого работали только в

офлайн-режиме, готовы к новой реальности, и считаю, что последствия мы осознаем только по прошествии времени». Вице-президент OCS Distribution Наталья Соболева полагает, что так называемые гибкие офисы, видимо, станут реальностью. Тем более для ряда профессий это стало привычным еще до пандемии: многие разработчики, например, не мыслят себя без возможности хотя бы частичной удалёнки. Хорошо это или плохо – покажет время, но уже очевидно, что все эти изменения накладывают обязательства на работодателей. Необходимо думать, как в таком режиме укреплять корпоративную культуру и межличностные связи, ведь при обычном, офисном режиме люди больше привязаны к своей компании, чем те, кто приходит туда лишь изредка. «Это интересный вызов для предприятий с крепкой корпоративной культурой», – заключает г-жа Соболева. Павел Анохин (HP Inc.): «Грань между офисными и удаленными сотрудниками в привычном понимании уже стерлась. Однако сейчас сложно дать однозначный ответ, готов ли бизнес полностью оставаться на удалёнке». Генеральный директор HP Inc. в России Павел Анохин уверен, что те, кто раньше уже работал преимущественно из дома, продолжают привычный распорядок. Но нужно принимать во внимание опыт компаний, для которых этот переход оказался болезненным, и предоставить им ресурсы для создания гибридного рабочего пространства. Согласно исследованию 'Workforce Evolution' проведенному HP Inc. этой осенью, пандемия изменила условия карьерного роста: более 50% респондентов признают необходимость для этого непрерывного обучения, а к числу востребованных навыков добавилась цифровая грамотность. Кроме того, мотивирующими факторами стали гибкий график и возможность работать удаленно. «То, что происходит на рынке труда, – неизбежный процесс, который произошел не через 10 лет,

как предполагалось, а уже сейчас», – резюмирует г-н Анохин. Сергей Матусевич (Artezio): «Без масштабного локдауна было бы невозможно провести настолько массовый эксперимент по переводу рабочих процессов на удаленный формат. Теперь у компаний есть опыт, опираясь на который, они могут решить, применять его в будущем или нет». Директор по развитию web-технологий Artezio Сергей Матусевич говорит, что творческие студии, в которых велик эффект коллективной работы, отмечают падение качества и производительности труда и наверняка планируют вернуться к офисному формату. Среди других компаний кто-то испытал производственный подъем, а кто-то нет. В будущем году будет преобладать желание руководителей сэкономить на офисных метрах. «Мы вступаем в год, в котором коворкинги станут главным трендом, а часть сотрудников сможет работать удаленно, посещая офис лишь время от времени», – заключает г-н Матусевич. Дмитрий Пенязь (HPE): «Перевод на удаленную работу в нашей компании был признан успешным. Три основных кита изменений – люди, процессы и технологии – оказались полностью готовы к вызову». Директор департамента инфраструктурных решений Hewlett Packard Enterprise в России Дмитрий Пенязь рассказывает, что в дальнейших планах его компании оптимизация соотношения офисных площадей – от закрепленных за сотрудниками рабочих мест в пользу укрупнения мобильных площадей для групповой работы и встреч. Игорь Потоцкий («Ланит – Би Пи Эм»): «С каждым месяцем для организаций, работающих на удалёнке, все острее встает вопрос поддержания корпоративной культуры, сохранения общих смыслов в команде на расстоянии». Генеральный директор «Ланит – Би Пи Эм» Игорь Потоцкий говорит, что до наступления локдауна заказчикам его компании было критично работать общей командой и на одной площадке. Практика

последних месяцев показала, что можно сохранять командный дух и эффективно вести проекты удаленно. «В связи с этим мы ожидаем увеличения найма сотрудников из регионов», – заключает он. **Александр Семёнов** (ГК «КОРУС Консалтинг»): «Я не верю, что в условиях постоянной удаленной работы человек способен эффективно генерировать новые идеи. Ты не можешь встретить коллегу у кулера и обсудить что-то – нужно планировать встречу, модерировать взаимодействие». **Председатель совета директоров ГК «КОРУС Консалтинг» Александр Семёнов** полагает, что сохранение эффективности творческих процессов в новых условиях – это действительно важный вопрос, над которым еще предстоит работать. Нужно уже сейчас настраивать гибридную модель и комбинировать разные форматы, чтобы не потерять команду. Кроме того, остается дискуссионной тема доверия и контроля. «Возможно, без пристального надзора со стороны работодателя у сотрудников появится больше возможностей для подработки в другой компании. Многие бизнесы уже внедряют инструменты по контролю рабочего времени удаленного персонала», – поясняет г-н Семёнов. Сергей Колодей («Сигма»): «Вряд ли можно говорить о возвращении к традиционному офлайн-укладу. Скорее будущее за гибким симбиозом онлайн- и офлайн-коммуникаций». Генеральный директор компании «Сигма» Сергей Колодей отмечает, что digital-инструменты уже стирают географические границы, давая специалистам любого города (страны) возможность работать в крупной компании, не выходя из дома. В то же время на рынке труда на первый план выходят soft skills – мобильность, самостоятельность, обучаемость, способность действовать в условиях неопределенности, говорит он. Георгий Мегрелишвили («СБКлауд»): «С точки зрения ИТ дорабатывать нужно предоставление бизнесу возможности

эффективно работать в той среде (онлайн или офлайн), которая лучше подходит для решения конкретных задач». Исполнительный директор «СБКлауд» Георгий Мегрелишвили считает, что ИТ должны обеспечивать поддержку любой выбранной сотрудником модели организации труда. Эти изменения уже получили отражение в списке трендов 2021 года от Gartner: Internet of Behaviors заменил IoT, а Clouds (облака) получили уточнение Distributed. В случае с Distributed Cloud идея состоит в том, чтобы облако поддерживало бизнес-процессы независимо от их физической локации – в любой точке, где это необходимо бизнесу. Наталья Панфилова, директор по стратегическому развитию и маркетингу Alcatel-Lucent Enterprise в России и СНГ: «Есть сегменты, где изменения, касающиеся удаленной работы, происходят очень медленно. Для ускорения этих процессов требуется менять законодательство». Светлана Гацакова (ALP Group): «Несколько месяцев назад казалось, что удаленная работа не просто выход, а новый эффективный способ взаимодействия сотрудников, проектных групп, огромных коллективов. Сегодня я уже не так в этом уверена». Директор департамента корпоративных информационных систем ALP Group Светлана Гацакова рассказывает, что в процессе офисной работы возникли дополнительные вопросы: социальное взаимодействие, психологическая нагрузка, темперамент и харизма конкретных людей, годами выработанная привычка глаза в глаза общаться с коллегами и заказчиками. В новых условиях пришлось разрабатывать новые подходы. «В частности, появились более сложные механизмы регулярного общения с каждым сотрудником: специализированные опросы, вовлечение в общий процесс, в принятие управленческих решений, – и все это с помощью ПО, которое пришлось разработать», – рассказывает г-жа Гацакова. Часть этого ПО планируется

сохранить и встроить в общую корпоративную систему управления как внутренними процессами, так и внешними, при работе с заказчиком (бережливое производство, process mining и т. д.), а от части отказаться, как только высокоуровневые экономические процессы вернутся к прошлому состоянию.

Онлайн vs. офлайн

Еще одна актуальная тема – плюсы и минусы онлайн-мероприятий, которые массово пришли на смену традиционным конференциям и форумам. Наталья Соболева (OSC Distribution): «Люди устали от онлайн – его бесконечно много. Думаю, по окончании пандемии появится много офлайна. Но и онлайн не уйдет: в какой-то момент появится разумное равновесие между форматами». Наталья Соболева (OSC Distribution) отмечает, что плюсы онлайн-формата очевидны. Например, он позволяет принять участие в любых мероприятиях тем, кто в прежнее время не приехал бы по причине занятости и т. п. Кроме того, сохраняется запись, ее можно посмотреть позже. «Минус – обратная сторона плюса. Вовлеченность меньше. Нет живого общения. Нет возможности хлопнуть по плечу, посмотреть в глаза, кулуарно уединиться с коллегой», – добавляет она. Павел Анохин (HP Inc.): «Надеюсь, что следующей осенью мы сможем вернуться к встречам с партнерами и СМИ в привычном офлайн-формате, однако точных прогнозов дать нельзя». Павел Анохин (HP Inc.) согласен, что все мы устали от классических платформ для онлайн-встреч, физическая изолированность каждого участника мешает полноценно погрузиться в процесс. Поэтому HP видит перспективу в развитии креативных форматов, к которым относятся, к примеру, VR-технологии. Из основных преимуществ – возможность стать активным участником

происходящего, получить иммерсивный опыт, выражать эмоции и использовать жесты, которые применяются нами в реальной жизни. Это повышает степень социального присутствия и обеспечивает новый уровень вовлеченности. «Недавно мы провели пресс-конференцию на тему будущего VR-технологий, используя платформу Altspace VR, и получили позитивную обратную связь от многих участников», – констатирует он. Сергей Матусевич (Artezio): «Тренд на онлайн-конференции резко пойдет на спад, когда люди смогут собираться в офлайне. Ценность личных коммуникаций для человека значительно выше возможности получить знания дистанционно». Сергей Матусевич (Artezio) убежден, что донести идею до заказчика или найти инвестора проще всего на профильной конференции или выставке. Но в текущем онлайн-формате технические ограничения сужают возможности коммуникации. Однако меняется качество онлайн-конференций, их становится больше, ведь порог входа на этот рынок уменьшился, резюмирует г-н Матусевич. **Александр Семёнов** (ГК «КОРУС Консалтинг»): «Главный минус онлайн-мероприятий — недостаточная вовлеченность участников. 90% параллельно с выступлениями делают что-то еще, фокус теряется». Говоря об онлайн-мероприятиях, **Александр Семёнов** (ГК «КОРУС Консалтинг») задается вопросом: так ли много людей действительно пользуются всеми возможностями, которые они предоставляют – например, пересматривают записи выступлений? Вопрос, конечно, риторический. Отказываться от онлайн не нужно – необходимо находить новые форматы, придумывать интерактивные механизмы вовлечения людей, осваивать новые инструменты, считает г-н Семёнов. Игорь Потоцкий («Ланит – Би Пи Эм»): «Если раньше на рынке было несколько знаковых мероприятий в году, то сейчас на фоне их разнообразия сложно выбрать действительно ценные

активности». Игорь Потоцкий («Ланит – Би Пи Эм») отмечает, что онлайн-формат сохранится как минимум до снятия всех ограничений. В то же время уже сейчас онлайн-мероприятия буквально наводнили рынок, а времени на их посещение почти нет. Кроме того, в процессе онлайн-активностей теряется один из ключевых смыслов — нетворкинг, личное общение с потенциальными заказчиками. Но есть у онлайн-формата и явные преимущества, уверен г-н Потоцкий. В частности, топовые спикеры из других стран стали доступнее, а стоимость участия в мероприятиях, как правило, ниже. «Конкуренция среди сервисов по организации онлайн-конференций растет, и в среднесрочной перспективе это должно положительно отразиться на их качестве», – полагает он. Дмитрий Гусев («ИнфоТеКС»): «В следующем году акцент в онлайн-мероприятиях будет смещаться в сторону узкоспециализированных тем и на первый план выйдет эксклюзивный контент, подготовленный для конкретной целевой аудитории». Заместитель генерального директора компании «ИнфоТеКС» Дмитрий Гусев считает, что если тема онлайн-мероприятия интересная, программа составлена четко, а спикеры компетентны и в их рассуждениях нет воды, то шансы удержать внимание аудитории выше. В противном случае люди сразу покидают мероприятие, рассуждает г-н он. Наталья Панфилова (ALE): «Новое поколение умеет выстраивать эффективное онлайн-взаимодействие. Пройдет несколько лет, и, возможно, бизнес-модель безвозвратно изменится». Наталья Панфилова (ALE) утверждает, что если задача онлайн-мероприятия – обучение, получение технической или другой важной информации, то эффективность у него будет высокая. Но если речь идет о развитии бизнеса, выстраивании новых отношений, поиске потенциального сотрудничества, то такой формат пока не способен заменить живое общение.

Источник: IT-News

