

Как гибридная работа влияет на производительность труда? 2/23/22

Производительность труда может быть связана с новыми требованиями, например, переходом на работу из дома или к гибридной модели работы.

Заметив изменения производительности труда, часть предприятий пытается упростить процессы или внедрить новые технологии, полагаясь на то, что верный подход повернет результаты в нужном направлении.

На практике мы видим, что главными проблемами на предприятиях являются:

- неспособность определять будущие приоритеты при помощи коучинга, решения проблем и планирования;
- необученные или непоследовательно обученные сотрудники;
- психологически неуверенные сотрудники, работающие дистанционно;
- неспособность адаптироваться к стратегическим ограничениям;
- отсутствие оценки практических отличий и игнорирование стандартов;
- недостаток ответственности и открытости;
- нехватка точных, полных, своевременных, всеобъемлющих и удобных в использовании данных.

Следует признать, что ни одну из этих проблем не вызывают только некачественные процессы – все они связаны с людьми.

Проблемы такого рода желательно решать, обращая внимание на работников. Такой подход обеспечивает быстрые результаты и работает в двух направлениях:

1. **Понимание** – лидеры должны уметь выявлять и понимать проблемы предприятия. Это может быть рациональное автоматизированное изучение деятельности, помогающее получить четкое представление о работе предприятия (что делается неправильно, и что обеспечивает успех), а также определить сферы, нуждающиеся в улучшении. В этом могут быть полезны различные инструменты (например, PowerBI, Tableau или Google Data Studio для визуализации) и программы (например, Microsoft Teams, Google Workspace или Cisco Webex Teams), дающие работникам возможность представить и интерпретировать данные, позволяющие быстро и убедительно принимать решения.
2. **Способности** – предприятиям необходимы лидеры, которые хотят решать проблемы. Предприятию нужно обучать своих лидеров устранять трудности осмысленно – решать небольшие проблемы работников, чтобы реализовать крупные перемены.

Это может проявляться в коучинге лидеров, симуляции, виртуальных тренингах/играх, визуальных досках управления или других инструментах и обучении, конечной целью которого является обеспечение лидерских навыков с помощью изменения поведения. Лидеры должны получить опыт в незнакомых им сферах, применяя новый подход к выполнению работы (например, Agile, Lean, экономика поведения), проводя конструктивные собрания и обсуждения результатов труда, внедряя передовую практику в анализ результатов труда, правильно определяя проблемы или выявляя причины методами решения проблем.

В свою очередь, лидерам нужны работники, способные и желающие решать проблемы, пуская в ход новые навыки, приобретенные с учетом культуры доверия и психологической безопасности. Процессы на предприятии развиваются в процессе взаимодействия с работниками. Некоторые предприятия уже пришли к выводу, что, рассматривая данные вопросы через призму «людей и деятельности», можно за три месяца освободить в среднем 10-25 % мощностей (а зачастую и больше).

Работники, получающие поддержку, более мотивированы трудиться лучше, помогая предприятию сохранять непрерывность деятельности в кризисных ситуациях, например, в случае глобальной пандемии, и более гибко реагируют на изменения, связанные с переходом на цифровую гибридную работу. Развивая лидерские способности и используя соответствующие цифровые инструменты и виды труда, предприятие не только улучшит опыт своих работников и клиентов, но и ускорит процесс повышения производительности труда.