



ДОБРОСЕРВИС
программа поддержки сотрудников

Дайджест № 23

Июль 2024 г.

Кто ты, человек-оркестр?

Как поднять эффективность удаленной работы

Сегодня 60% компаний работают в гибридном формате: разрешают сотрудникам работать удалённо.

Сотрудникам это нравится, но многие отмечают, что креативные решения легче придумывать в офисе. Да и «чувствовать локоть и плечо» коллег проще в офлайн-формате.

В этом выпуске мы поделимся приемами, которые помогают **поднять эффективность удаленной работы.**

По секрету — мы подсмотрели их у музыкального оркестра.

Да-да, рабочий коллектив похож на оркестр!

- Каждый играет свою партию, но все они объединяются для создания единой мелодии.
- Если музыкант будет сосредоточен на своих нотах и не будет слушать других, мелодия развалится.
- Музыка становится гармоничной и мощной, когда каждый участник оркестра понимает, что его вклад влияет на общее звучание.

Кто отвечает за то, чтобы оркестр играл слаженно?

Дирижёр? Нет! Он не может сам контролировать каждую деталь! Ему помогает каждый из участников команды!

**ЧИТАЙТЕ ДАЙДЖЕСТ, ЧТОБЫ УЗНАТЬ,
КАК ЭТО СДЕЛАТЬ. А ЕЩЁ РАССКАЖЕМ,
КАК АКТИВИРОВАТЬ СЕКРЕТНЫЙ ЗАКОН
«КОРПОРАТИВНОЙ КАРМЫ».**

Прочитайте истории, чтобы понять
важность каждого «музыкального
инструмента» в «корпоративном оркестре».



ДОБРОСЕРВИС
программа поддержки сотрудников

1. СКРИПКА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА АТМОСФЕРУ

Если бы Ольга играла на скрипке, она всегда бы приходила на репетиции с улыбкой и позитивным настроем. Один взмах её смычка создаёт настроение у целого коллектива!

Ольга опытный маркетолог в компании, работающей удалённо. Ей не нравилось, что по утрам команда была вялой и молчаливой. Команда гасила её креативное настроение, ей было сложно выполнить задачи. Ольга решила изменить ситуацию.

Каждое утро Ольга стала отправлять в общий чат вдохновляющие цитаты и смешные картинки. Сначала коллеги реагировали скромно, но постепенно стали вовлекаться. В чате даже появился хэштег **#антивыгорательныйчетверг**.

Результат

Общее настроение улучшилось. В чат вошли смех и радость. Креативные идеи буквально рождались на лету. Рабочие вопросы стали решаться быстрее.



2. ФЛЕЙТА. ПРОАКТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Если бы Алексей играл на флейте, то он бы всегда был первой нотой.

Алексей работает дизайнером. Он заметил, что его коллега Андрей, новичок в команде, часто теряется в рабочих задачах. Вместо того чтобы ждать, когда к нему обратятся за помощью, Алексей сам предложил новому сотруднику попить кофе, рассказать, как все тут устроено, ответить на вопросы.



Результат

Андрей быстро адаптировался к рабочему процессу и стал увереннее в своих задачах. Он перестал тормозить работу команды.

Алексей почувствовал удовлетворение от того, что помог коллеге. Ведь когда мы делаем доброе дело, то мы запускаем гормон счастья. Приятный бонус — команда стала сдавать задачи вовремя.



СЕКРЕТНЫЙ ЗАКОН «КОРПОРАТИВНОЙ КАРМЫ»

Помоги другому, кто сейчас на твоём месте. Через пару месяцев ты увидишь, что добро к тебе вернулось.

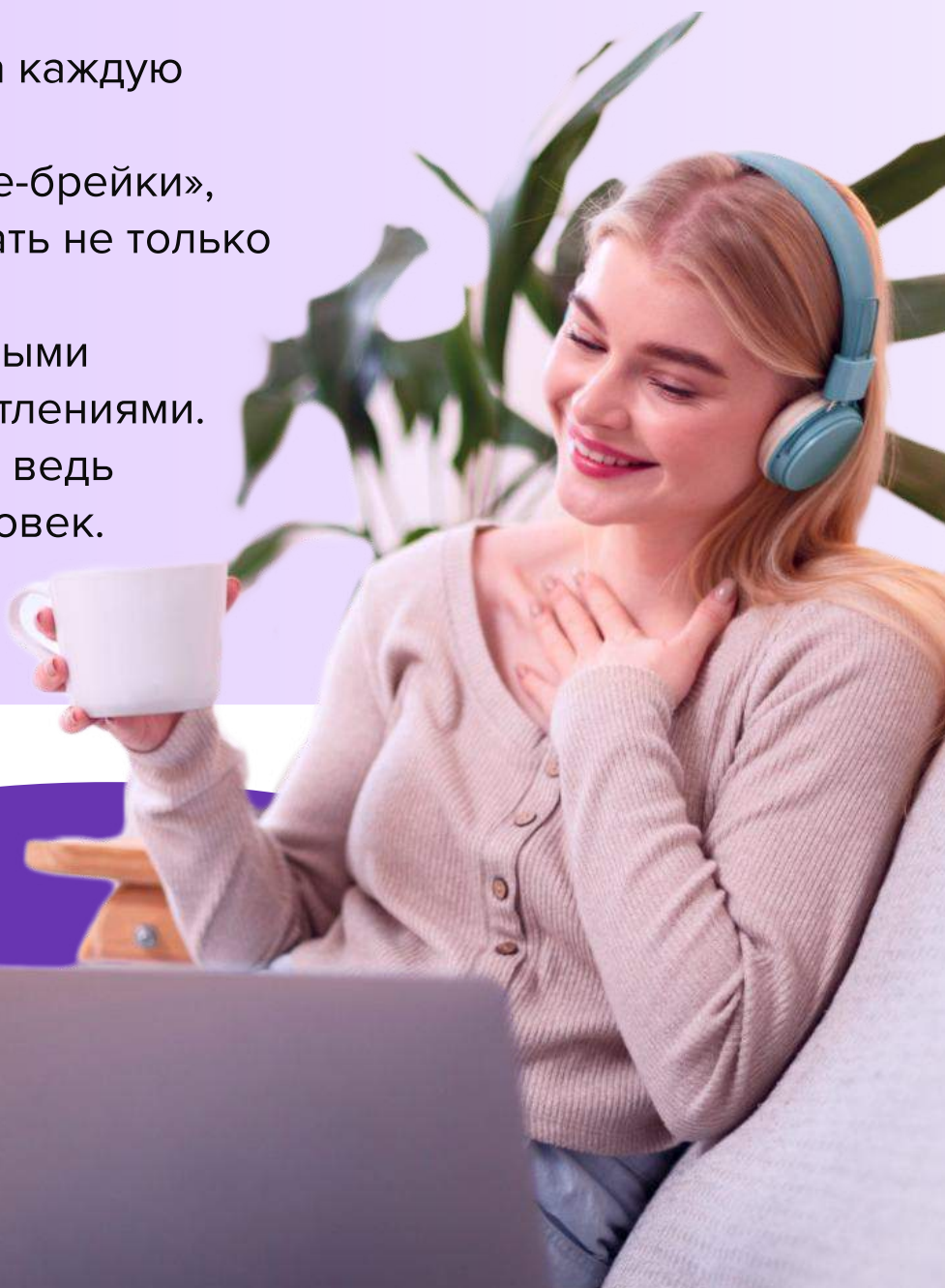


3. ВИОЛОНЧЕЛЬ. ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

Если бы Мария играла на виолончели, то она бы создавала позитивное поле музыкальных эмоций.

Мария руководитель отдела, который работает удалённо. Она поняла, что ей не хватает личного контакта с коллегами. Каждый жил сам по себе. Не было ощущения принадлежности к большой команде.

Мария предложила каждую неделю проводить «виртуальные кофе-брейки», где можно обсуждать не только рабочие вопросы, но и делиться личными новостями и впечатлениями. Работа работой, но ведь каждый из нас человек.



Результат

Эти встречи стали любимыми для всей команды. Они позволили сотрудникам лучше узнать друг друга.

Эмоциональные связи стали крепче. Многие говорили, что возникло «чувство локтя», которого так не хватало в режиме удалённой работы.



НЕ ЗНАЕТЕ, О ЧЕМ ГОВОРИТЬ?

Используйте правило «Малого разговора»: о природе, о погоде, спросите у коллег, как они провели выходные, куда собираются в отпуск, какой любимый рецепт пирога. Не нужен «душевный стриптиз». Нужно просто проявить интерес к другому человеку, и тогда он проявит интерес к вам



4. ТРУБА. ПОДДЕРЖКА И ВЗАИМОПОМОЩЬ

Если бы Иван играл на трубе в составе оркестра, то он никогда бы не допустил ситуации «дело — труба».

Иван работает инженером. Он заметил, что его коллега Анна испытывает трудности с выполнением сложного проекта. Он уже работал с таким оборудованием в другой компании, а для Анны это был первый опыт.

Иван предложил свою помощь, хотя у самого было много работы. Почему? Просто проявил великодушие (правда же, прекрасное слово?). Вместе они завершили проект вовремя.



Результат

Анна была очень благодарна Ивану за поддержку и помощь. В следующий раз уже она помогла другому коллеге. Так взаимопомощь стала нормой в их команде.

Оказалось, что от этого выиграли все. Команда улучшила свои показатели. Отдел получил премию.



КАК СОЗДАТЬ В КОМАНДЕ КУЛЬТУРУ ВЗАИМОПОМОЩИ?

Например, завести в рабочем чате отдельный канал для вопросов и помощи, чтобы каждый мог быстро получить нужную информацию или совет.



5. ПИАНИНО. ОТКРЫТОЕ ОБЩЕНИЕ

Если бы Вера играла на пианино, то каждый раз, поднимая крышку, она бы напоминала про важность открытости.

Вера, руководитель, столкнулась с недопониманием. Она поняла, что проблема в ясной коммуникации и решила внедрить регулярные видеовстречи, где каждый мог бы открыто высказываться о своих идеях и проблемах. На совещаниях в понедельник Вера предложила три идеи открытости.

- Ответить на вопрос: «Какие качества вы хотите, чтобы в вас на этой неделе заметили другие?».
- Говорить правду на встречах, даже если это сложно.
- Практиковать честность, добросовестность, выполняя обещания коллегам.

Результат

Открытые обсуждения помогли находить проблемы и сразу их решать. Новые идеи стали внедряться эффективнее.

Сотрудники могли высказать своё недовольство, поделиться чувствами. Негатив перестал копиться внутри и отравлять рабочую атмосферу.



6. КОНТРАБАС. ЛИЧНОЕ РАЗВИТИЕ И ПЕРЕОПЫЛЕНИЕ ЭКСПЕРТНОСТЬЮ

Если бы Елена играла на контрабасе, то она бы точно знала, как передать свой драйв оркестру.

Елена специалист по HR. У многих сотрудников есть интересный опыт, наработаны свои подходы. Вот было бы здорово, если бы о них узнали другие! Так команда вышла бы на новый уровень продуктивности!

Елена организовала серию вебинаров и мастер-классов. Сотрудники делились своими знаниями и опытом.

Результат

Эти вебинары стали отличной возможностью учиться друг у друга и развиваться профессионально. Это не только повысило уровень продуктивности команды, но и укрепило чувство единства.



ТЕСТ: КТО ВЫ В КОМАНДЕ?

Ответьте на несколько вопросов и узнайте, какой «музыкальный инструмент» вы в «корпоративном оркестре»

1. Как вы начинаете свой рабочий день?

- A) Сначала отправляю вдохновляющие сообщения коллегам.
- B) Проверяю почту и планирую свои задачи на день.
- C) Приветствую всех в общем чате и узнаю, у кого какие новости.
- D) Сразу погружаюсь в работу, но, если вижу, что кому-то нужна помощь, всегда готов поддержать.

2. Ваша реакция, если замечаете, что новичок теряется в задачах.

- A) Сам подхожу и предлагаю помощь.
- B) Организую встречу, чтобы объяснить все нюансы работы.
- C) Приглашаю на виртуальный кофе, чтобы пообщаться и ответить на вопросы.
- D) Создаю чек-лист с важными шагами и делюсь с новичком.



3. Как вы поддерживаете командный дух?

- A) Организую виртуальные мероприятия и тимбилдинги.
- B) Пишу благодарственные сообщения коллегам за их вклад.
- C) Предлагаю идеи для улучшения рабочего процесса и беру на себя их реализацию.
- D) Участвую в общих обсуждениях и предлагаю свою помощь, когда это нужно.

4. Как вы оцениваете свои достижения?

- A) Регулярно провожу самоанализ достижений и планирую новые цели.
- B) Получаю удовольствие от того, что мой вклад влияет на общий результат.
- C) Развиваю свои лидерские навыки и вдохновляю других.
- D) Радуюсь, когда вижу положительный результат командной работы.



5. Ваш подход к решению проблем в команде?

- A) Обсуждаю проблемы открыто на встречах и предлагаю решения.
- B) Помогаю коллегам, если вижу, что у них возникают трудности.
- C) Иницирую обсуждение, чтобы все могли высказаться и быть услышанными.
- D) Быстро реагирую и предлагаю конкретные шаги для решения проблемы.



РЕЗУЛЬТАТЫ

Больше ответов А

Вы Скрипка. Вы отвечаете за атмосферу в команде и вдохновляете других своим позитивом и инициативностью.

Больше ответов В

Вы Флейта. Вы проактивно взаимодействуете с коллегами и всегда готовы помочь, создавая благоприятную атмосферу.

Больше ответов С

Вы Виолончель. Вы эмоционально вовлечены в команду и поддерживаете человеческие отношения, укрепляя командный дух.

Больше ответов D

Вы Труба. Вы всегда готовы помочь и поддержать, создавая культуру взаимопомощи и доверия в команде.

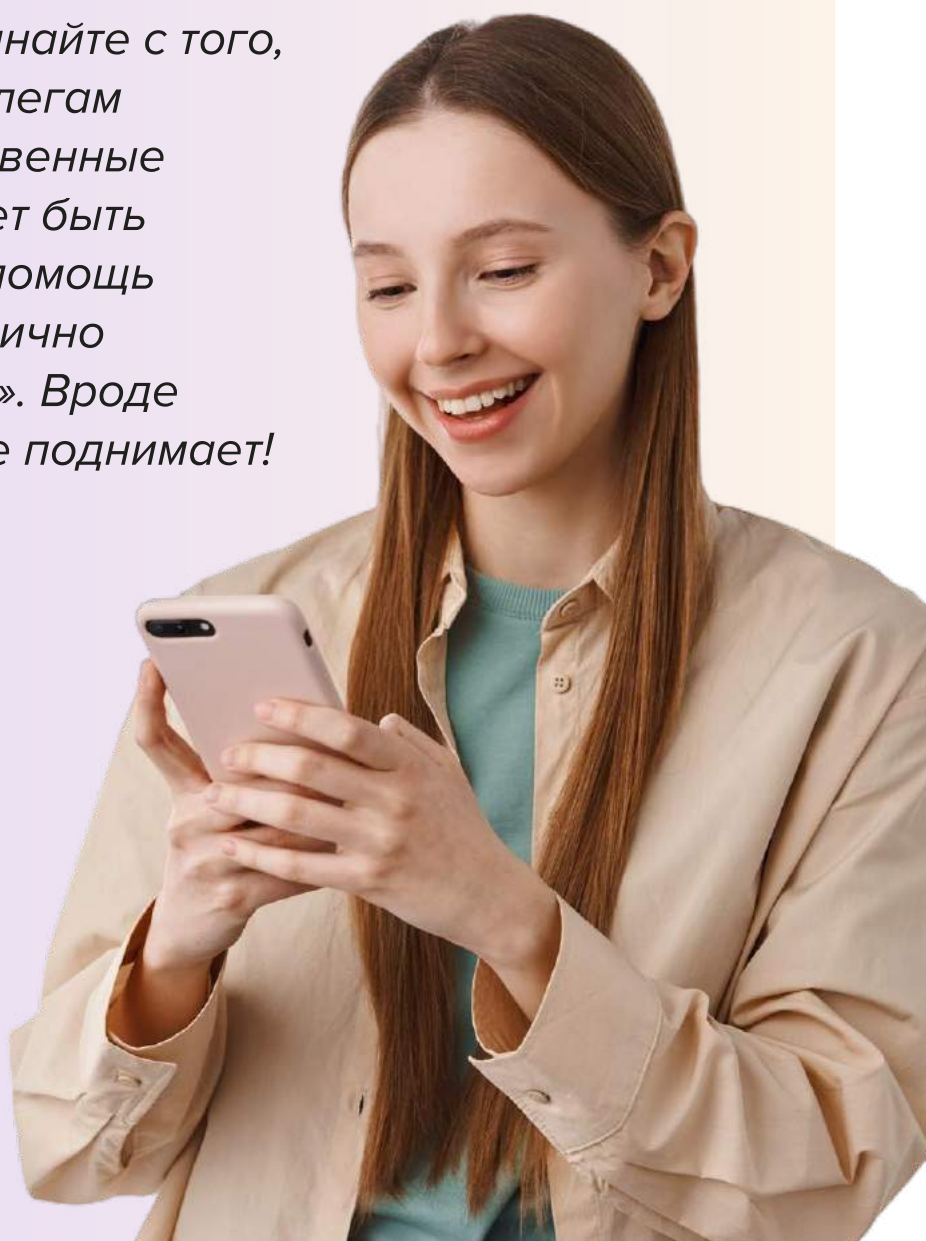


5 АРГУМЕНТОВ, ПОЧЕМУ СТОИТ САМИМ ВЗЯТЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА АТМОСФЕРУ И РАБОТУ, А НЕ ЖДАТЬ «ДИРИЖЁРА»

- 1. Создать позитивный цикл взаимодействий.** Когда вы берете инициативу в свои руки, вы запускаете цепочку положительных действий. Ваш пример вдохновляет коллег, и постепенно вся команда становится более гармоничной и продуктивной. Это влияет на ваши личные показатели!

Практика

Каждую неделю начинайте с того, чтобы отправить коллегам короткие благодарственные сообщения. Это может быть просто «Спасибо за помощь на проекте» или «Отлично справился с задачей». Вроде мелочь, а настроение поднимает!



2. Повысить личную и командную продуктивность.

Проактивное поведение снижает количество конфликтов и недоразумений, что помогает всем работать эффективнее.

Практика

Попробуйте в начале недели планировать свои задачи и делиться своими целями с коллегами. Это не только организует лично вас, но и поможет команде лучше взаимодействовать.



3. Развить лидерские качества. Когда вы берете на себя ответственность, вы прокачиваете свои лидерские навыки. Проактивные сотрудники часто становятся неформальными лидерами, которых уважают и к которым прислушиваются. Тут и до формального повышения по службе недалеко.

Практика

Иницилируйте небольшие командные проекты или мероприятия. Например, организуйте виртуальный тимбилдинг или предложите новую идею для улучшения рабочего процесса и возглавьте её реализацию.



4. Укрепить командный дух. Когда каждый в команде берет на себя ответственность, это усиливает чувство единства. Люди начинают больше доверять друг другу и ощущать себя частью чего-то важного и большого.

Практика

Предлагайте и участвуйте в командных активностях, как онлайн, так и офлайн. Это могут быть совместные тренировки или волонтерские мероприятия.



5. Получить личное удовлетворение и профессиональное развитие. Когда вы берете на себя ответственность, это приносит личное удовлетворение от работы и помогает увидеть, как ваш вклад влияет на атмосферу и результаты команды. Это радует и способствует вашему профессиональному росту.

Практика

Раз в месяц проводите самооценку своих достижений и планируйте, какие навыки хотите развить дальше. Это поможет вам расти как профессионалу и получать больше удовольствия от работы.



**ТЕПЕРЬ ВЫ ЗНАЕТЕ, КАК ВАЖЕН ВКЛАД
КАЖДОГО ИЗ ВАС. ВЫ ВАЖНАЯ ЧАСТЬ
КОМАНДЫ, И ОТ ВАС ЗАВИСИТ,
КАК БУДЕТ ЗВУЧАТЬ ВАШ ОБЩИЙ
«КОРПОРАТИВНЫЙ ОРКЕСТР».**



ДОБРОСЕРВИС
программа поддержки сотрудников