

Управление удаленной работой

12 месяцев проб, ошибок и успеха



К чему пришли и
как с этим быть!

“ На старте...



**ПРОГРАММНО-
ТЕХНИЧЕСКИЙ**

БЛОК



**ОРГАНИЗАЦИОННО-
РЕГЛАМЕНТНЫЙ**

БЛОК



**ПСИХО-
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ**

БЛОК





**ПРОГРАММНО-
ТЕХНИЧЕСКИЙ**

БЛОК

- Возможность приобретения (наличие) необходимого оборудования





**ПРОГРАММНО-
ТЕХНИЧЕСКИЙ**

БЛОК

- Возможность приобретения (наличие) необходимого оборудования
- ПО (платное, бесплатное, ru, no ru...)





**ПРОГРАММНО-
ТЕХНИЧЕСКИЙ**

БЛОК

- Возможность приобретения (наличие) необходимого оборудования
- ПО (платное, бесплатное, ru, no ru...)
- Технические специалисты, обеспечивающие внедрение и реализацию задач У.Р.





**ПРОГРАММНО-
ТЕХНИЧЕСКИЙ**

БЛОК

- Возможность приобретения (наличие) необходимого оборудования
- ПО (платное, бесплатное, ru, no ru...)
- Технические специалисты, обеспечивающие внедрение и реализацию задач У.Р.
- Связь и качество интернет-соединения





ПРОГРАММНО- ТЕХНИЧЕСКИЙ

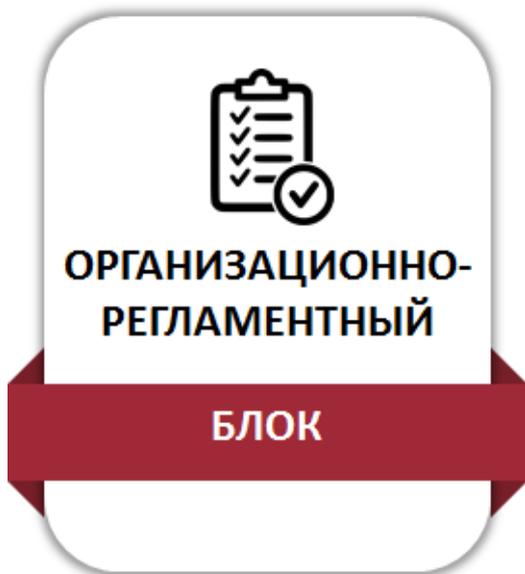
БЛОК

- Возможность приобретения (наличие) необходимого оборудования
- ПО (платное, бесплатное, ru, no ru...)
- Технические специалисты, обеспечивающие внедрение и реализацию задач У.Р.
- Связь и качество интернет-соединения
- Обеспечение требований безопасности



- Система коммуникаций в команде





- Система коммуникаций в команде
- Система постановки задач и контроль выполнения





**ОРГАНИЗАЦИОННО-
РЕГЛАМЕНТНЫЙ**

БЛОК

- Система коммуникаций в команде
- Система постановки задач и контроль выполнения
- Система синхронизации совместной деятельности





**ОРГАНИЗАЦИОННО-
РЕГЛАМЕНТНЫЙ**

БЛОК

- Система коммуникаций в команде
- Система постановки задач и контроль выполнения
- Система синхронизации совместной деятельности
- Оформленные регламенты и правила





**ОРГАНИЗАЦИОННО-
РЕГЛАМЕНТНЫЙ**

БЛОК

- Система коммуникаций в команде
- Система постановки задач и контроль выполнения
- Система синхронизации совместной деятельности
- Оформленные регламенты и правила
- Правовые и кадровые изменения



- Готовность и переход к УР





- Готовность и переход к УР
- Диссонанс сотрудников





- Готовность и переход к УР
- Диссонанс сотрудников
- Инертность и саботаж





- Готовность и переход к УР
- Диссонанс сотрудников
- Инертность и саботаж
- Мотивация и мотивация к изменениям





- Готовность и переход к УР
- Диссонанс сотрудников
- Инертность и саботаж
- Мотивация и мотивация к изменениям
- Выгорание





- Готовность и переход к УР
- Диссонанс сотрудников
- Инертность и саботаж
- Мотивация и мотивация к изменениям
- Выгорание
- Сторонний фокус



CTPAX

СТРАХ - НЕ СООТВЕТСТВОВАТЬ



РИСКИ ПРОИСХОДЯЩЕГО

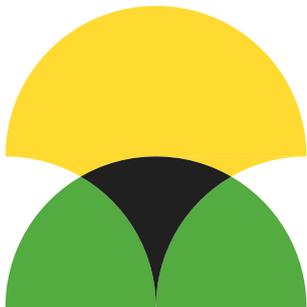


СЛОЖНОСТИ ПРОИСХОДЯЩЕГО

- хаос, паника и дезориентация среди сотрудников
- ощущение бесконтрольности
- рассинхронизация с командой, сотрудниками и вышестоящим руководством



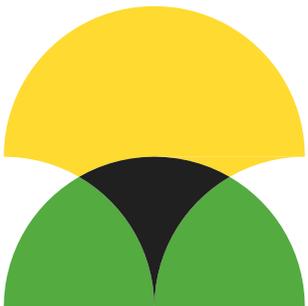
Сложнее
контролировать
рабочие
активности



СЛЕДСТВИЕ ЭТОГО:

Более тщательная проработка постановки целей и задач сотрудникам на удалении

И изменения самого руководителя

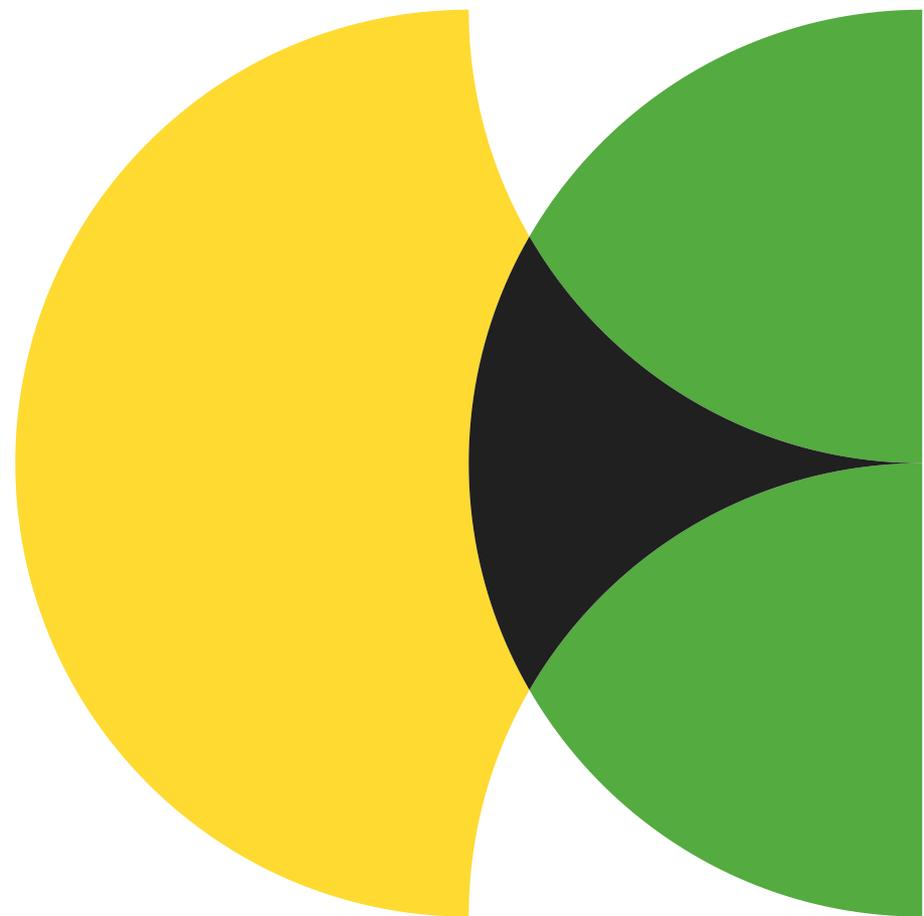




Придется
больше
доверять

И передовать
ответственность

ПОЯВЛЯЕТСЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ
БЛОК





**ПРОГРАММНО-
ТЕХНИЧЕСКИЙ**

БЛОК



**ОРГАНИЗАЦИОННО-
РЕГЛАМЕНТНЫЙ**

БЛОК



**ПСИХО-
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ**

БЛОК



**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ
ТРАНСФОРМАЦИЯ**

БЛОК



**УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ
ТРАНСФОРМАЦИЯ**

БЛОК



Больше
ответственности
в части
сохранения
сплоченности
коллектива



Больше
ответственности
в части
сохранения
сплоченности
коллектива

Синхронизации в
работе и
поддержка
сотрудников во
время
социальной
изолированности



Больше
ответственности
в части
сохранения
сплоченности
коллектива

Синхронизации в
работе и
поддержка
сотрудников во
время
социальной
изолированности

Больше доверять
сотрудникам,
передавать часть
ответственности



Больше
ответственности
в части
сохранения
сплоченности
коллектива

Синхронизации в
работе и
поддержка
сотрудников во
время
социальной
изолированности

Больше доверять
сотрудникам,
передавать часть
ответственности

Меньше
контролировать
их действия



Директивный
Наставнический
Поддерживающий
Делегирующий



Удалённая работа
эффективна только
при взаимном
доверии

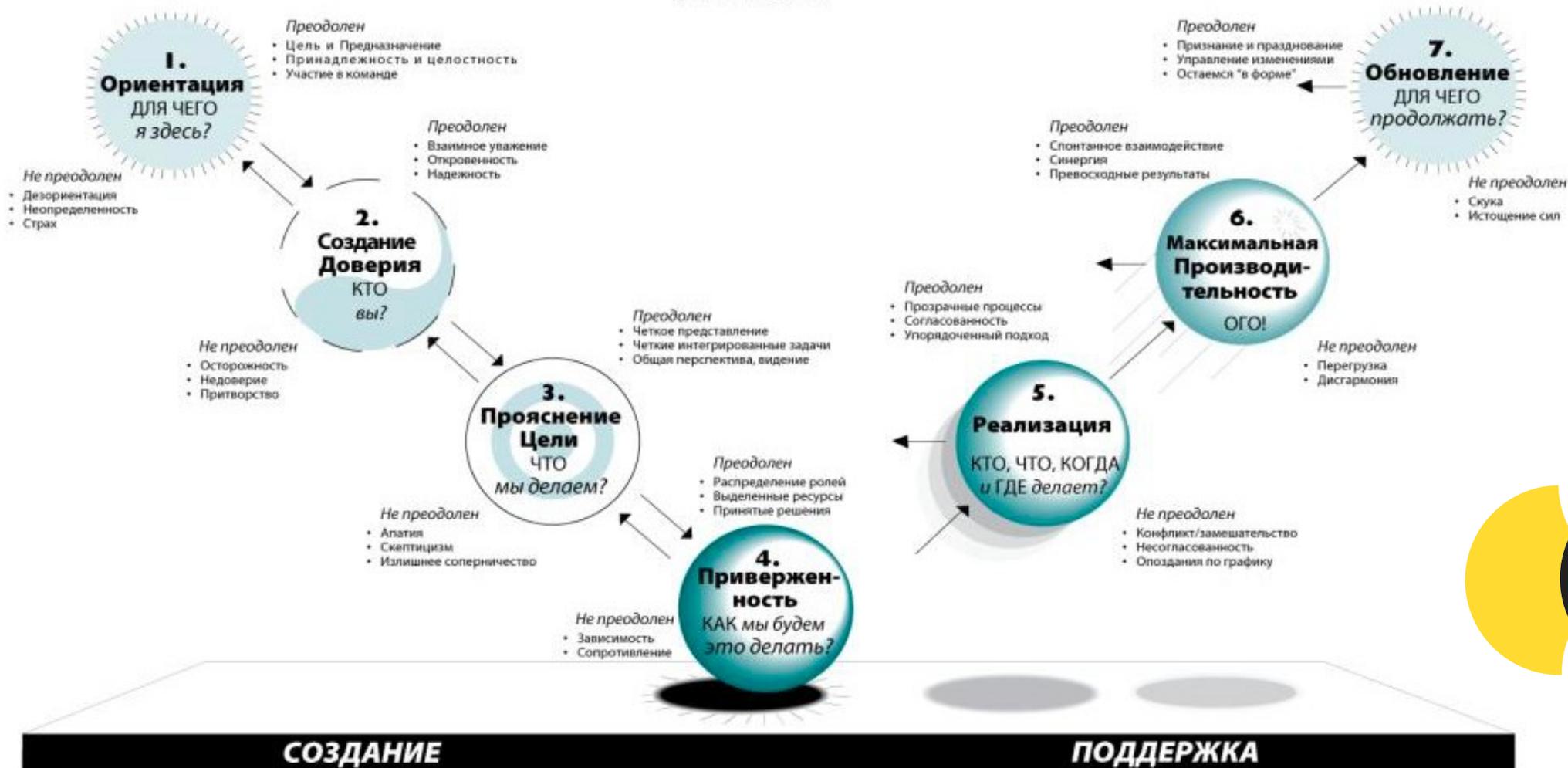
Чтобы выстроить доверие, нужно учиться понимать, что важно сотрудникам, какие у них потребности

Основываясь на потребностях конкретного человека, можно выстроить эффективную работу с ним благодаря индивидуальному подходу и человеческому отношению.

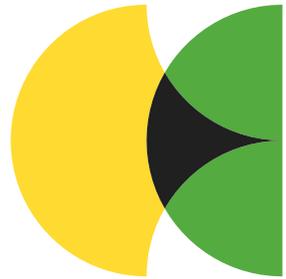


МОДЕЛЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОМАНД™

ДРЕКСЛЕРА/СИБЕТА



Обратная связь



РЕГУЛЯРНО!



ЧТО МЕШАЕТ?



ЧТО ПОЛЕЗНОГО?

Больше
ответственности
в части
сохранения
сплоченности
коллектива

Синхронизации в
работе и
поддержка
сотрудников во
время
социальной
изолированности

Больше доверять
сотрудникам,
передавать часть
ответственности

Меньше
контролировать
их действия

Больше
ответственности
в части
сохранения
сплоченности
коллектива

Синхронизации в
работе и
поддержка
сотрудников во
время
социальной
изолированности

Больше доверять
сотрудникам,
передавать часть
ответственности

Меньше
контролировать
их действия

Нехватка
времени и
поручение HR

Больше
ответственности
в части
сохранения
сплоченности
коллектива

Синхронизации в
работе и
поддержка
сотрудников во
время
социальной
изолированности

Больше доверять
сотрудникам,
передавать часть
ответственности

Меньше
контролировать
их действия

Нехватка
времени и
поручение HR

Самовыживание
и усиленные
требования к
исполнению

Больше
ответственности
в части
сохранения
сплоченности
коллектива

Синхронизации в
работе и
поддержка
сотрудников во
время
социальной
изолированности

Создание более
детализированных
требований

Нехватка
времени и
поручение HR

Самовыживание
и усиленные
требования к
исполнению

Больше доверять
сотрудникам,
передавать часть
ответственности

Меньше
контролировать
их действия

Больше
ответственности
в части
сохранения
сплоченности
коллектива

Синхронизации в
работе и
поддержка
сотрудников во
время
социальной
изолированности

Нехватка
времени и
поручение HR

Самовыживание
и усиленные
требования к
исполнению

Создание более
детализированных
требований

Больше доверять
сотрудникам,
передавать часть
ответственности

Усиление
контроля и
личной
нагрузки

Меньше
контролировать
их действия



НОВЫЙ ВИД ВЫГОРАНИЯ



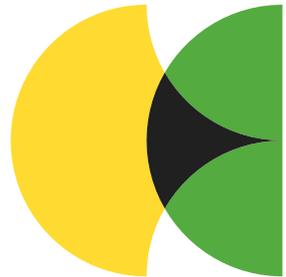
Сложности в
коммуникации и потеря
жизненного баланса могут
послужить базисом для
выгорания сотрудников

НЕХВАТКА
НОРМАЛЬНОГО
ОБЩЕНИЯ

ПОТЕРЯ ЧУВСТВА
КОМАНДЫ

НЕПРАВИЛЬНАЯ
ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
ИНТОНАЦИЙ В СООБЩЕНИЯХ

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ГРАНИЦ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ

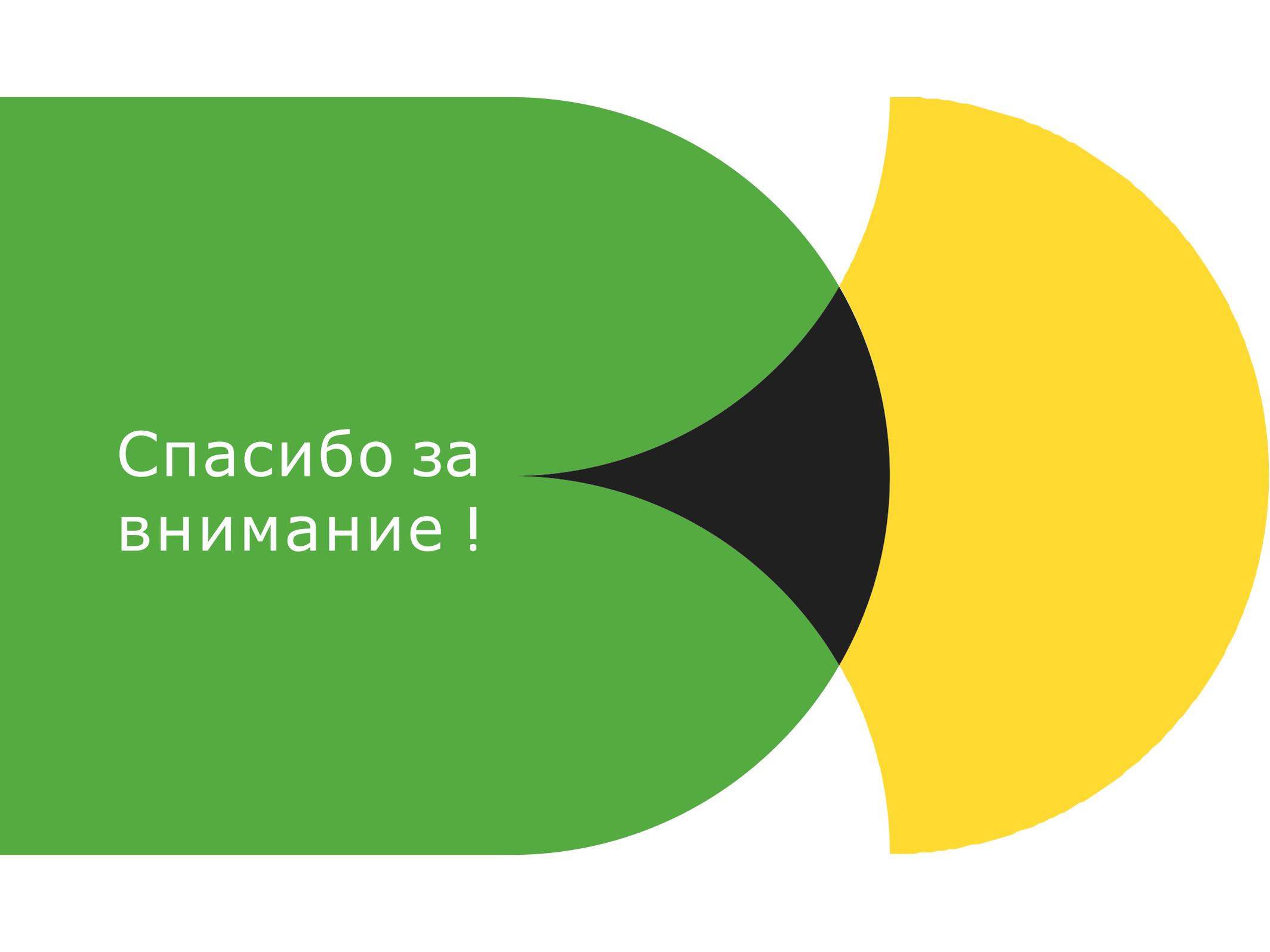


“

Когда организации систематически демонстрируют, что заботятся о своих сотрудниках, они добиваются лучших результатов

КАЖДАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОХОДИТ СВОЙ ПУТЬ

стараться комбинировать формат работы
внедрять понятные и удобные сервисы для удаленной команды
внедрять формы поддержки сотрудников



Спасибо за
внимание !