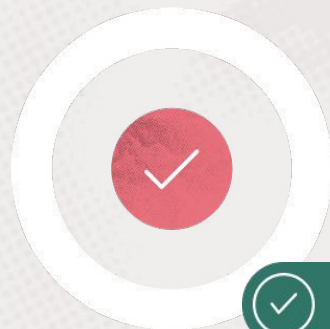
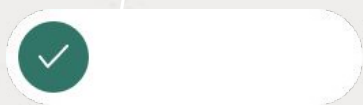


Работа: взгляд изнутри 2021

Преодоление трудностей в нестабильном мире



Оглавление

Предисловие.....	3
2020 год как катализатор трансформации	5
Ловушка продуктивности	8
Устойчивая трансформация	14
Выход на новый уровень в 2021 год.....	23
Значимость управления работой в 2021 году	28

Предисловие

Мир работы изменился.

COVID-19¹ оказал влияние на жизнь более миллиарда офисных работников по всему миру. Представления об эффективности работы отдельных людей, команд и целых организаций изменились кардинально.

Во многих компаниях резкий переход на удаленную работу серьезно ускорил процесс цифровой трансформации и, в частности, внедрения инструментов для командной работы. По данным Gartner, 69% руководителей корпораций приняли меры по цифровой перестройке бизнеса во время пандемии².

Правда кому-то все еще приходится поддерживать "режим выживания", несмотря на повсеместные изменения.

В предыдущих отчетах "Работа: взгляд изнутри" мы проанализировали, как люди проводят время на работе, и какие факторы формируют эти привычки. Данный отчет 2021 года поднимает похожие вопросы, но сфокусирован на том, как изменилась работа в мире, который все еще борется с последствиями глобальной пандемии, и какие шаги должны быть предприняты для повышения устойчивости в будущем.

Наш рабочий день изменился физически, и сейчас мы сталкиваемся с новыми проблемами, обусловленными отсутствием ясности и непониманием, как правильно и быстро адаптироваться. Несмотря на все усилия организаций по восстановлению в домашней обстановке того, что было действенно в офисе, количество "работы для работы" только растет.

Компании всех размеров и из всех отраслей теряют бесчисленное количество часов на так называемую работу для работы. В результате, 60% времени тратится на координацию, а не на выполнение сотрудниками их прямых обязанностей.

И, хотя мы работали в среднем на 213 часов дольше, чем в 2019 году, успевать выполнять задачи в срок стало еще труднее. Списки дел и рабочие календари становятся все больше, а работники во всем мире чаще выгорают. Скорее всего, ситуация будет только ухудшаться, так как большинство даже не планирует взять положенный отпуск, чтобы перезагрузиться³. Команды сейчас стараются адаптироваться к новой реальности, и очевидно, что их главное требование — это возможность выбирать, где и когда работать.

К сожалению, эти вопросы не могут быть решены без реальных изменений в том, как мы работаем. Компании вынуждены принимать меры и становиться более гибкими, чтобы не остаться на периферии прогресса.

Чтобы понять, как изменилась сфера занятости, что работает, а что нет, и пролить свет на лучшие практики, мы проанализировали образ жизни 13 000 офисных работников в Австралии, Новой Зеландии, Франции, Германии, Японии, Сингапуре, Великобритании и США. Для получения более полного представления мы сотрудничали с доктором Сахарой Юсеф, когнитивным нейробиологом и профессором Школы бизнеса Хаас. Она руководит лабораторией "Становление сверхчеловека", которая изучает теорию продуктивности и на практике помогает менеджерам и их командам оперативнее добиваться желаемых результатов.

Исследование "Работа: взгляд изнутри 2021" описывает, как отдельные люди, команды и целые организации могут повысить уровень комфорта и ясности в сложное время и процветать, не теряя время напрасно.

¹Международная организация труда: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf


² Gartner: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-09-30-gartner-says-sixty-nine-percent-of-boards-of-directors-accelerated-their-digital-business-initiatives-folloing-covid-19-disruptions>

³ Monster Poll: <https://learnmore.monster.com/poll-results-from-work-in-the-time-of-coronavirus>

Что такое “работа для работы”?

Работа для работы — это деятельность, которая отнимает время квалифицированной работы, включая излишнюю коммуникацию, поиск информации, переключение между приложениями, распределение приоритетов и контроль за ходом работы. Как это выглядит в реальной жизни? Работа для работы — это все организационные действия, на которые вы тратите время, отведенное на ваши прямые обязанности (например, маркетинговый анализ или разработка). Это рутинные, отнимающие много времени дела, которые, как большинство людей ошибочно полагает, являются неотъемлемой частью работы.





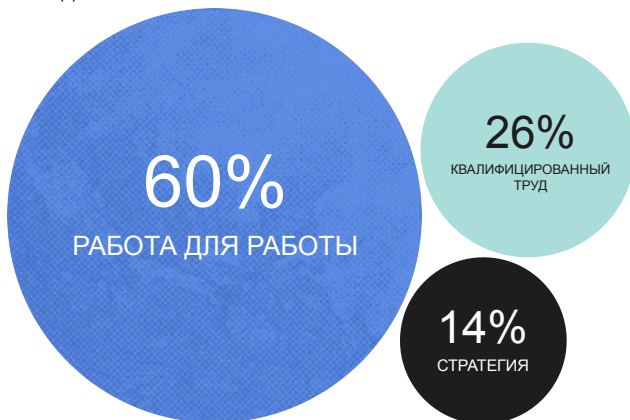
2020 год как катализатор трансформации

Превалирование работы для работы

2020 год коренным образом изменил наш труд. Ни одно технологическое изобретение не оказывало даже сравнимого влияния. И все же, несмотря на изначальный хаос и, как следствие, ускорение цифровых преобразований, мы все еще отягощены наследием старого мира — работой для работы.

В то время, как на координацию тратится 60% нашего дня, полноценная работа уходит на второй план. В результате, всего 26% времени остается на наши прямые обязанности, а 14% - на стратегическое планирование.

Как работа для работы формирует наш день

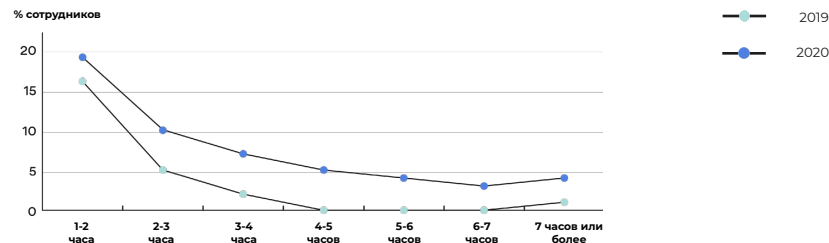


Меры, принятые правительством и бизнесом во многих странах, например, во Франции, Японии и Новой Зеландии, направленные на преодоление последствий пандемии, мало повлияли на жизнь отдельных людей. 87% респондентов перерабатывают почти на 2 часа больше ежедневно (455 дополнительных часов в год), по сравнению с 242 часами в 2019 году.⁴

Да, команды стали тратить меньше времени на обсуждение насущных вопросов, но и это не привело к сокращению рабочего дня. Теперь, вместо того, чтобы перекинуться парой слов с коллегами, мы назначаем непродуктивные долгие встречи, затянувшие прошлый рабочий год на 157 часов.

В офисе короткие диалоги у рабочего стола помогают информации распространяться естественным образом. Замена неформального общения 30-минутными звонками отнимает время на квалифицированную работу, что приводит к снижению производительности труда.

Сверхурочная работа в 2019 и 2020



⁴ Все сравнения в 2019 году были проведены с "Индексом анатомии труда Асаны" за 2019 год, в котором были опрошены 10 000 респондентов. Для получения дополнительной информации посетите: <https://asana.com/resources/anatomy-of-work>.

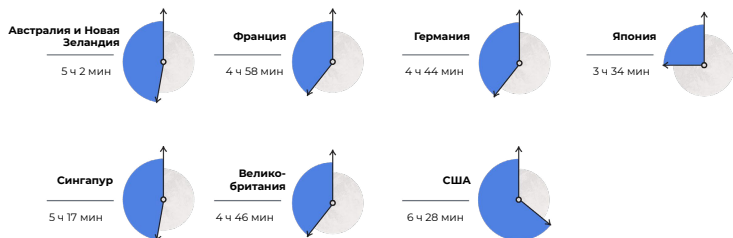
Дилемма двойной работы

Однако бесконечные ненужные встречи - это лишь вершина айсберга.

Отсутствие ясности в распределении ролей и ответственности в сочетании с излишней коммуникацией только ухудшают положение. Мы тратим 13% времени на работу, которая уже была сделана, по сравнению с 10% в прошлом году. В результате, сотрудники теряют 236 часов из-за дублирования чужой работы, что на 27 часов больше, чем в 2019 году.

Это глобальная проблема, но особенно актуальна она для американских компаний, где на дублирующую работу уходит 309 часов в год, что на 31% больше, чем в среднем по всему миру.

Среднее время, потерянное на дублированную работу каждую неделю по странам

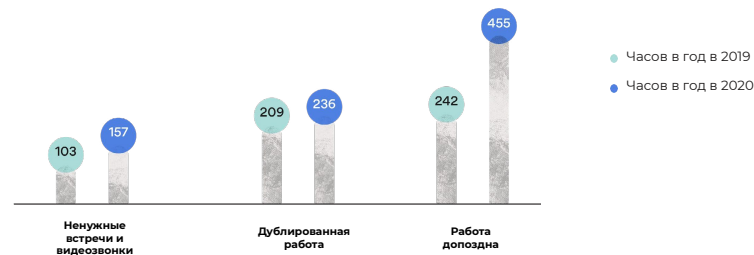



Несмотря на то, что сегодня мы проводим видеозвонки по любому поводу, еще никогда не было так сложно понять, кто, что и когда должен сделать.

Для преодоления этого хаоса в предстоящем году мы должны выстроить четкие процессы планирования и приоритизации рабочих задач, неважно, в офисе или дома. Это позволит руководителям и их командам четко определять, на чем фокусироваться ежедневно, еженедельно или в долгосрочной перспективе

Путем поощрения культуры ясности и внедрением единой системы управления процессами, команды могут работать слаженно и избегать ситуаций, когда люди тратят драгоценные часы на уже выполненные задачи.

На что тратилось время в 2019 и 2020





Ловушка продуктивности

Чрезмерное количество приложений вредит вашей продуктивности

В современном цифровом пространстве люди в среднем 25 раз в день переключаются между 10 приложениями для выполнения своей работы. В США количество приложений даже больше: сотрудники переключаются между 13 приложениями в среднем 30 раз за день.

Для команд, недавно начавших работать удаленно, добавление дополнительных приложений в попытке «восстановить» привычный офис привело к непредвиденным последствиям. Более четверти (27%) работников говорит, что при переключении между приложениями теряются важные сообщения и обновления, а 26% говорят, что перегруженность приложениями негативно сказывается на их эффективности. Сотрудники, которые переключаются между приложениями, также с большей вероятностью будут испытывать трудности с приоритизацией задач.

Использование специально разработанной платформы для управления работой в связке с другими важными приложениями позволяет значительно сократить трату ресурсов. По данным IDC, команды, использующие три и более интеграций, экономят таким образом более 30 часов в неделю.⁵

Согласно исследованию о производительности, проведенному лабораторией «Становление суперчеловека», 92% людей считает, что выделение ежедневного непрерывного блока времени для фокусирования, называемого 'Focus Sprint', где им не нужно переключаться между приложениями или постоянно следить за входящими сообщениями, положительно сказывается на личной и командной производительности. Когда менеджеры внедряют Focus Sprint в своих отделах, люди сообщают о росте продуктивности на 43%.

⁵ Ежегодное исследование по сотрудничеству IDC, 2020. The benefits

Что такое переключение фокуса?

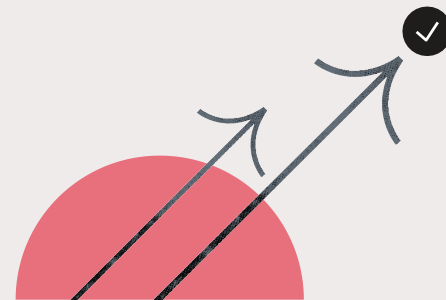
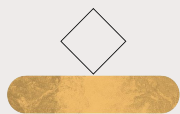
Переключение фокуса — это быстрый переход от одной задачи к другой. Например, когда вы отвлекаетесь от работы, чтобы ответить на внезапный звонок или сообщение о параллельном проекте. Переключение фокуса звучит безобидно, но это не просто отвлекающий фактор: оно может серьезно нарушить работу и истощить ваш ресурс. Представьте, что за переключение фокуса вы платите своей энергией: каждый раз, когда мозг должен перефокусироваться, ему приходится погружаться в новый контекст, отправляя уже загруженный в область кратковременной памяти. Резкое переключение увеличивает когнитивную нагрузку, истощает концентрацию, мешает приоритизации и принятию взвешенных решений.

Возможность быстро найти нужную информацию без помощи коллег, концентрация на одной задаче, а также отключение уведомлений могут помочь в решении проблемы переключения фокуса.

“

Slack - важный канал коммуникации. Он помогает командам стать более гибкими и избавиться от факторов, мешающих продуктивности, как, например, переключение фокуса. Нашей целью, наряду с Asana, является создание необходимых инструментов и интеграций для бизнеса, которые позволят нашим многочисленным общим клиентам более эффективно управлять работой. Вместе мы разделяем видение будущего работы - будущего, в котором профессиональная жизнь людей станет проще, приятнее и продуктивнее.

— СТИВ ВУД, ВИЦЕ-ПРЕЗИДЕНТ ПО РАЗРАБОТКЕ, SLACK



Влияние переключения между приложениями

Восемь из десяти (80%) респондентов сообщают, что во время работы у них открыта почта или другие мессенджеры. В результате постоянной работы при наличии отвлекающих факторов, почти трое из четырех сотрудников (72%) чувствуют себя под давлением многозадачности в течение дня.

Чем больше приложений используется, тем больше вероятность того, что задачи будут дублироваться. Сотрудники также становятся менее эффективными, так как сообщения, задачи и сроки чаще пропускаются.

Чем сотрудник старше, тем больше вероятность того, что он будет перегружен приложениями. Статистика, собранная среди руководящих должностей, показывает, что сотрудники в среднем вынуждены переключаться между 14 приложениями 31 раз в течение дня.

Использование единой платформы на уровне руководства повысило бы концентрацию и производительность среди лиц, принимающих важные решения.

К чему приводит постоянное переключение между приложениями:



Сообщения и действия пропускаются



Сотрудники менее эффективны

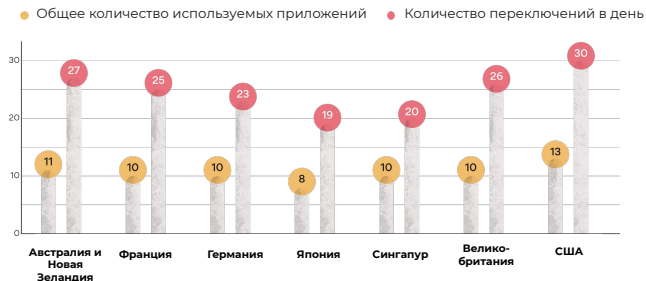


Работа дублируется

“ Многозадачность - это миф. На самом деле, это быстрое переключение с одной задачи на другую, а затем обратно. И каждый раз, когда вы делаете этот переход, вы платите "налог" и на ваше время, и на вашу энергию. По этой причине почти всегда более эффективной является монозадачность - сосредоточьтесь на чем-то одном и двигайтесь дальше, когда закончите, чтобы не платить лишние налоги при переключении.

— ДОКТОР САХАРА ЮСЕФ, СПЕЦИАЛИСТ ПО КОГНИТИВНОЙ НЕЙРОПСИХОЛОГИИ, УНИВЕРСИТЕТ БЕРКЛИ.

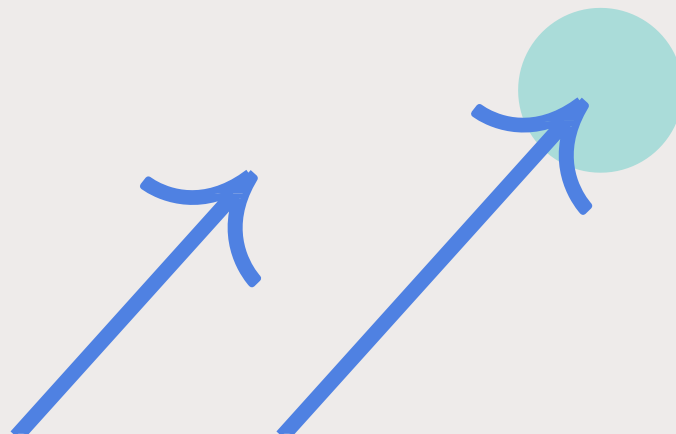
Все используемые приложения, и как часто между ними происходит переключение



“

Отвлекающие факторы обходятся дорого, поэтому мы стараемся сделать так, чтобы их стало как можно меньше. ASANA позволяет сфокусироваться на текущей работе и выполнять ее, не отвлекаясь, потому что всем понятно, на какой стадии проект и кто за что отвечает - без лишних совещаний.

— РАССЕЛ БЕНАРОЯ, СОУЧРЕДИТЕЛЬ И ПАРТНЕР, STRIDE

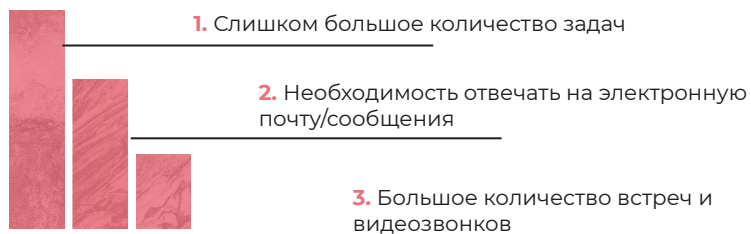


Слишком много работы, слишком мало ясности

Несмотря на то, что, по словам самих респондентов, прокрастинируют они не больше, чем раньше, продуктивность сталкивается с новыми проблемами, особенно в связи с необходимостью выделить время на квалифицированную стратегическую работу.

По мнению респондентов, главным препятствием на пути к производительности является их растущая рабочая нагрузка. Это отличается от результатов 2019 года, когда самым большим препятствием была необходимость отвечать на слишком много сообщений в чатах и по электронной почте.

Три главных препятствия на пути к производительности:



Из-за нехватки ресурсов для выполнения наиболее важных задач более четверти (26%) сроков пропускаются каждую неделю. Наиболее распространенная причина - завышенные ожидания (35%). Отсутствие ясности, вызванное непонятными процессами (27%), также является главным фактором. В частности, для крупных предприятий это может привести к значительному оттоку ресурсов, снижению выручки и рентабельности.

Организациям необходимо разобраться, как они могут уменьшить нагрузку на команды, чтобы повысить производительность и предотвратить срывы наиболее важных задач.

Что такое платформа для управления задачами?

Платформы для управления задачами помогают командам организовывать свою работу - от повседневных задач до многофункциональных стратегических, обеспечивая при этом согласованность, необходимую для более быстрого достижения поставленных целей.

Будучи системами, обеспечивающими ясность процессов в реальном времени во всей организации, лучшие платформы для управления задачами помогают связать стратегический план и непосредственное выполнение задач, чтобы гарантировать, что команды сосредоточены на самой важной работе компании, независимо от того, где они находятся.



Устойчивая трансформация

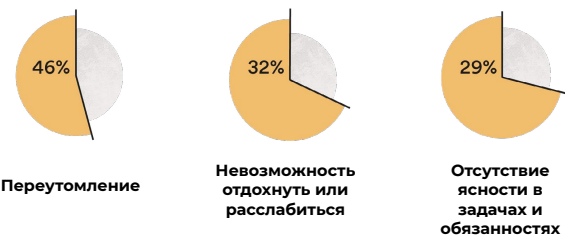
В год, отмеченный потрясениями и сложностями, организации по всему миру фокусируются на адаптации к внешним воздействиям. Однако для достижения успеха в 2021 году и в последующий период потребуются свежие идеи, которые помогут заложить основу для устойчивого развития в условиях постоянной трансформации. Начать стоит с обеспечения комфорта сотрудников.

В 2019 году Всемирная организация здравоохранения классифицировала выгорание как профессиональное явление, вызванное хроническим стрессом на рабочем месте. В 2020 году число работников, оценивающих свое психическое здоровье как плохое или очень плохое, увеличилось с 7% до 27%, а 42% оценили свой уровень стресса как высокий или очень высокий⁶.

Среди респондентов исследования "Работа: взгляд изнутри 2021" 7 из 10 (71%) переживали выгорание по крайней мере один раз за прошедший год. Учитывая, что по мнению экспертов долгосрочные последствия пандемии COVID-19 для психического здоровья перевесят последствия для физического здоровья⁷, организации должны понимать и устранять коренные причины выгорания.

Почти половина (46%) респондентов называют переутомление ключевым фактором, способствующим выгоранию, а каждый третий (29%) чувствует себя переутомленным из-за отсутствия ясности по поводу задач и обязанностей.

Основные факторы, способствующие выгоранию, по мнению опрошенных



Зависимость от мобильных устройств коррелирует с ростом показателей выгорания. Две трети (65%) людей, которые чувствуют себя некомфортно из-за отсутствия доступа к своим телефонам, сообщают, что они находятся в состоянии выгорания, в то время как среди тех, кто не испытывает зависимости, этот показатель составил 45%.

Отсутствие отдыха также может быть одним из факторов, способствующим увеличению случаев выгорания. Во всех странах работники интеллектуального труда спят меньше 7 часов в сутки.

По мере повышения уровня выгорания снижается уровень индивидуальной вовлеченности, что усложняет работу и влияет на устойчивость организации в целом.

Чтобы добиться благополучия сотрудников, руководству необходимо активно взаимодействовать с командой. Учитывая, что только 15% респондентов чувствуют, что их организация полностью слышит их, очевидно, что важнее всего - установить и поддерживать контакт с сотрудниками.

5 основных последствий выгорания по мнению опрошенных



⁶ <https://www.cnbc.com/2020/10/05/coronavirus-stress-mental-health-issues-rising-among-workers-.html>

⁷ <https://www.bbc.com/worklife/article/20201021-coronavirus-the-possible-long-term-mental-health-impacts>

Профилактика выгорания по модели “Требования - Контроль - Поддержка”

Разработанная Р. Карасеком модель профилактики выгорания предполагает, что организации могут решить проблему выгорания на индивидуальном, командном или корпоративном уровне, предприняв следующие меры:

1. Снижение требований (например, изменение круга обязанностей).
2. Повышение контроля сотрудника над своим временем (например, гибкий график работы, отпуска).
3. Предоставление дополнительной поддержки (например, оплата услуг по уходу за детьми или возможность обсудить на встрече не только деловые проблемы).

“ К сожалению, число случаев выгорания, которое мы наблюдаем, неуклонно растет с мая 2020 года и, скорее всего, окажет огромное негативное влияние на бизнес. Наши исследования показывают, что, если организации не займутся профилактикой выгорания, производительность упадет в 2021 году. Две основные причины - это более длительный рабочий день (усугубляемый значительным увеличением числа встреч, из-за которых приходится ждать вечера или выходных для выполнения важной работы) и невозможность разделить работу и дом. Существуют стратегии и системные решения для устранения этих проблем. Для восстановления продуктивности руководители должны занять активную позицию в этом вопросе и, опираясь на реальные данные, оценить, существует ли проблема выгорания, устранить коренные причины, способствующие ее возникновению, и улучшить методы выполнения работы.

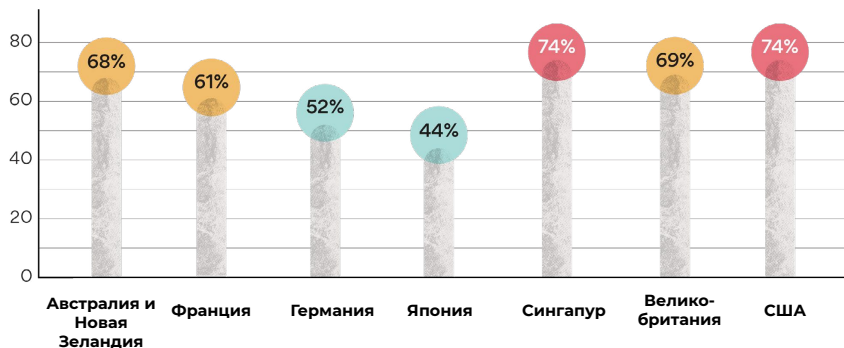
— ДОКТОР САХАРА ЮСЕФ, КОГНИТИВНЫЙ НЕЙРОБИОЛОГ,
УНИВЕРСИТЕТ БЕРКЛИ.

Синдром самозванца и необходимость отмечать успех

Рост неуверенности в себе среди сотрудников может оказать влияние на всю организацию. Это не только ухудшает психическое состояние: иногда это приводит к тому, что сотрудники не высказывают свое мнение, не берут на себя ответственность за выполнение задач и вовсе не чувствуют, что могут внести свой вклад в успех команды.

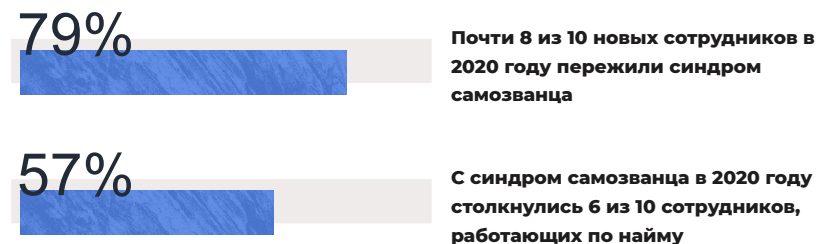
Почти две трети (62%) респондентов испытывают синдром самозванца - чувство сомнения в себе, связанное с достижениями⁸ на работе. Во всем мире 47% опрошенных сообщили о том, что в 2020 году это чувство усилилось по сравнению с предыдущими годами.

Какой процент сотрудников испытывает синдром самозванца в каждой стране?



Синдром самозванца чаще встречается у специалистов, которые начали свою работу во время пандемии. Среди новых сотрудников почти у 80% наблюдается синдром самозванца, в то время как в 2020 году их было 57%. Случаи проявления синдрома самозванца также чаще встречается у тех, у кого дома есть дети(67%), по сравнению с теми, у кого нет детей (57%).

Чтобы в предстоящем году сотрудники чувствовали себя уверенно и четко видели поставленные перед ними цели, компаниям необходимо особое внимание уделить адаптации к новой должности, чтобы новичкам было комфортно работать уже с первого дня.



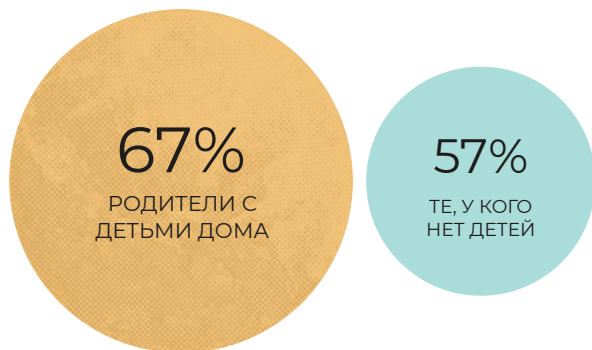
⁸Лэнгфорд, Дж., и Кланс, П. Р. (1993 год). Феномен самозванца: Последние результаты исследований, касающихся динамики, личностных и семейных моделей и их последствий для лечения. Психотерапия: Теория, Исследования, Практика, Обучение, 30, 495-501 <https://publineroseclance.com/pdf/Langford.pdf>

От синдром самозванца страдают не только новые сотрудники. Те, кто занимают более высокие должности, с большой вероятностью испытывают его на себе.

В США синдром самозванца чаще встречается у мужчин (80%), чем у женщин (69%).

В связи с распространением синдрома самозванца среди сотрудников по всему миру, компаниям необходимо учитывать его при планировании устойчивой трансформации.

Синдром самозванца у родителей и у тех, у кого нет детей



“ Поскольку пообщаться и вместе порадоваться успехам на удаленной работе удается редко, синдром самозванца из-за этого усиливается. Организациям следует проследить, чтобы заслуги сотрудников ежедневно признавались на удаленной работе, и чтобы у новых сотрудников были ресурсы, где можно получить поддержку и, таким образом, не терять уверенность в себе. Я рекомендую ввести ежедневные короткие встречи, где каждый член команды объявляет о своих 1-3 наиболее важных задачах на день, а в конце дня объявляет о прогрессе их выполнения. Это создает особый ритуал вокруг ежедневной расстановки приоритетов и помогает работать в одном русле, поддерживать связь и чувствовать, что твоя работа не остается незамеченной. Люди должны видеть развитие задач каждый день, иначе будет казаться, что мы все работаем в вакууме.

— ДОКТОР САХАРА ЮСЕФ, КОГНИТИВНЫЙ НЕЙРОБИОЛОГ,
УНИВЕРСИТЕТ БЕРКЛИ.

Оптимизация опыта новых сотрудников

Коммуникация и взаимодействие имеют решающее значение

Новые сотрудники не должны быть “изолированы” от всех. Поделитесь информацией о том, как будет выглядеть их первый день на новом месте, и познакомьте их с командой на общей встрече перед началом работы. Придайте им уверенность, связав их с менеджером до первого дня работы, чтобы они могли задать вопросы и пообщаться с кем-то заранее.

Первый день определяет все

Меньше думайте о том, когда новички начнут вносить свой вклад в общее дело, и больше о том, как помочь им подружиться с коллегами. Убедитесь в том, что им доступна вся необходимая информация: они четко понимают, как устроена компания и команды, видят задачи, проекты и могут пользоваться каналами связи. Никто не должен тратить свой первый день, пытаясь выстроить распорядок дня.

Добро пожаловать в коллектив

Имейте в виду, что на новых сотрудников могут серьезно повлиять реалии новой рабочей среды - от переключения между работой и домашними обязанностями до координации действий в разных часовых поясах. Возьмите на себя инициативу и помогите им как можно скорее влиться в коллектив, чтобы они по-настоящему чувствовали себя частью команды.

Не полагайтесь на старые нормы взаимодействия

Расскажите новичкам, как будет работать общение с ними в рамках удаленной работы. Сообщите им, когда будете связываться, как они могут общаться с другими членами команды и какие инструменты использовать. Установите диалог, чтобы культивировать доверие и ясность с самого начала.

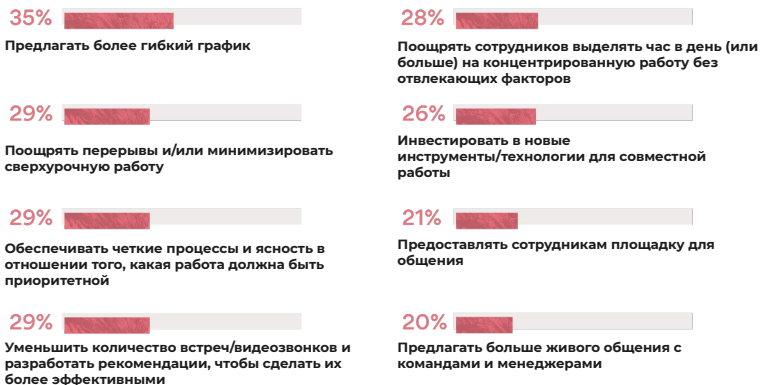
Развитие через переосмысление

В будущем именно готовность к изменениям будет необходима для процветания. Более трети (34%) респондентов утверждает, что гибкость на удаленной работе помогает им лучше концентрироваться на своих задачах.

Сотрудники также приветствуют гибкий подход к рабочим часам: 35% опрошенных считают, что это крайне важно для улучшения баланса между работой и личной жизнью на удаленке.

Каждый сотрудник мог бы экономить 6 часов и 5 минут в неделю - это 290 часов в год - благодаря усовершенствованным процессам, например, за счет четкого определения функций каждого участника процесса и его обязанностей. В дополнение к этому, почти 70% респондентов считают, то они могли бы более эффективно достигать личных целей благодаря прозрачным и ясным рабочим процессам.

Что работодатели могут сделать для улучшения условий работы



В конечном счете, возможность самостоятельно вести работу и прозрачность рабочих процессов поддерживают готовность к изменениям. Когда задачи и приоритеты ясны, сотрудники могут выбирать, как достичь целей, и имеют возможность приспособить уже выработанные подходы по мере необходимости.

Делая опору на гибкость, можно снизить нагрузку на сотрудников, чтобы создать более устойчивую, комфортную и продуктивную рабочую среду.

“ До COVID-19 существовала быстро растущая потребность в большей ясности и согласованности. Полной ясности и прозрачности сложно достичь, даже когда команда работает в офисе, но на удаленной работе это особенно сложно. В будущем сотрудники одних компаний будут продолжать работать из дома, других - вернуться в офис, а некоторые выберут вариант посередине. Во всем этом спектре Asana играет важную роль в обеспечении ясности и прозрачности работы, независимо от того, где и как команда работает.

— ДАСТИН МОСКОВИЦ, CEO ASANA

“

Если вы создаете парфюм, это не то же самое, что создавать средства по уходу за кожей. И если вы разрабатываете продукт, это не то же самое, что производство рекламы.

Нам нужен был инструмент, который приспособливается ко всему, и Asana позволила нам уйти от обычных таблиц и всей волокиты вокруг них.

— ТИБАЛЪТ ДЮВАЛЬ, МЕНЕДЖЕР ПО МАРКЕТИНГОВОМУ ПЛАНИРОВАНИЮ И ПРОЦЕССАМ, **DIOR**



Что нужно организациям для того, чтобы добиться устойчивой трансформации?

Меньше «работы для работы»

Больше волокиты = меньше квалифицированной работы. Первым шагом для жесткой перезагрузки является определение работы для работы. Можете ли вы уменьшить количество ненужных встреч? Блокировать время для целенаправленной работы? Или оптимизировать рабочие процессы в командах?

Технологии, которые объединяют команды

Опыт сотрудников - так же важен для быстрорастущих предприятий, как и клиентский опыт. Используя платформу управления работой для согласования задач с целями организации, команды могут быстрее двигаться и адаптироваться к неблагоприятным условиям.


Гибкое отношение

У сотрудников должен быть баланс между их списком заданий и личной жизнью. В мире, где профессиональные и личные отношения сосуществуют в одном физическом пространстве, возникает большая потребность в гибкости в отношении того, как и когда люди справляются со своими обязанностями.

Открытый диалог

Работа не может существовать без сотрудничества. Коллеги с проблемой выгорания не готовы преодолевать новые препятствия. Создайте форумы для обратной связи и используйте ее, чтобы создать ориентированную на людей культуру, которая способствует устойчивости всей организации.



 Выход на новый
уровень в 2021 году

Новый год - шанс начать все заново. Это также возможность лучше подготовить сотрудников и команды, чтобы повысить их продуктивности и расширить возможности для дальнейшего роста. Итак, чего же ждут от работы в 2021 году?

В конечном счете, все хотят работать так, чтобы это было на пользу и личности, и карьере. Респонденты называют увлекательную и приятную работу стимулом номер один для достижения наилучших результатов; на втором месте - приносить ценность общему делу, и на третьем - продвинуться по карьерной лестнице в новом году. Если озвучить ожидания на будущий год, это поможет нам задуматься о том, чего мы хотим как отдельные личности и профессионалы, начиная от оптимизации рабочих навыков и заканчивая поиском баланса, чтобы избежать выгорания.

Что будет мотивировать людей работать лучше в 2021 году?

44%

Увлекательная и приятная работа

39%

Осознание, что выполняемая работа приносит пользу компании

37%

Осознание, что выполняемая работа способствует карьерному росту

34%

Понимание, как выполняемая работа связана с целями компании

28%

Понимание, как выполняемая работа помогает другим членам команды

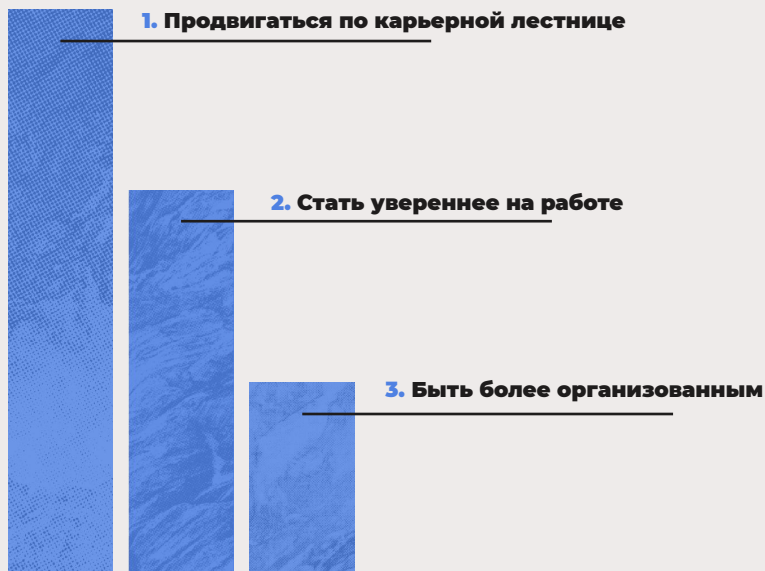
24%

Понимание, как выполняемая работа помогает руководителю

“ Авторы "Принципа прогресса" Тереза М. Эмебайл из Гарварда и Стивен Дж. Крамер исследовали, как ощущение прогресса влияет на эмоциональное и интеллектуальное благополучие сотрудников. Они обнаружили, что из всех факторов, которые стимулируют креативность, производительность и совместную работу среди сотрудников, самый важный - это ощущение прогресса в работе. Даже небольшие признаки продвижения вперед и празднование успеха оказывают огромное положительное влияние на настроение в команде. Вывод? Крайне важно дать людям возможность каждый день находить время на самую важную работу и помогать сотрудникам увидеть, какое значимое влияние оказывает их работа.

— ДОКТОР САХАРА ЮСЕФ, КОГНИТИВНЫЙ НЕЙРОБИОЛОГ, УНИВЕРСИТЕТ БЕРКЛИ.

Глобальные пожелания



Топ пожеланий, связанных с работой, на 2021 год по странам

Австралия/Новая Зеландия

1. Продвигаться по карьерной лестнице
2. Быть более устойчивым
3. Стать увереннее на работе

Сингапур

1. Продвигаться по карьерной лестнице
2. Стать увереннее на работе
3. Быть более устойчивым

Франция

1. Продвигаться по карьерной лестнице
2. Стать увереннее на работе
3. Тратить больше времени на работу, которую я люблю

Великобритания

1. Продвигаться по карьерной лестнице
2. Стать увереннее на работе
3. Заканчивать работу вовремя

Германия

1. Быть более организованным
2. Продвигаться по карьерной лестнице
3. Стать увереннее на работе

США

1. Продвигаться по карьерной лестнице
2. Быть более организованным
3. Стать увереннее на работе

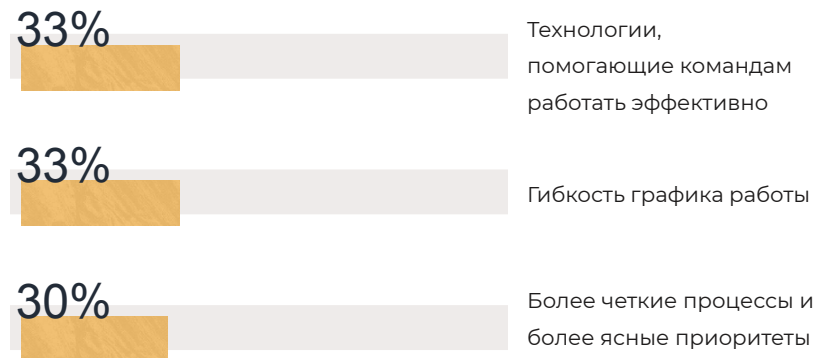
Япония

1. Быть более организованным
2. Продвигаться по карьерной лестнице
3. Стать увереннее на работе

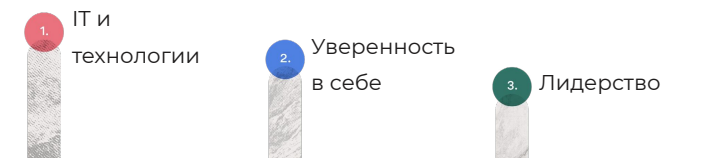
Двое из трех сотрудников (65%) считают, что требования к рабочим навыкам будут меняться в 2021 году. Для адаптации к изменениям и последующему росту люди чувствуют необходимость повысить уровень знаний в области IT и других технологий, укрепить уверенность в себе и развить лидерские качества.

Для предприятий гибкость лежит в основе развития в предстоящем году. Подавляющее большинство сотрудников (73%) заявили, что организации могут быть более устойчивыми к изменениям, если их планы и подходы будут гибкими.

Топ-3 приоритетных направлений развития для предприятий в 2021 году, по мнению опрошенных



Топ 3 способностей, которые опрошенные хотят развить в 2021



“ Прошлый год был полон перемен, и он еще раз подчеркнул, насколько важно всегда учиться и быть готовыми адаптироваться к изменениям. Для работы, направленной на улучшение в 2021 году, ключевым моментом будет намерение построить динамичную среду, ориентированную на рост каждого члена команды.

— ЭВАН ТЭН, ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ, HOLISTICS SOFTWARE

Советы Сертифицированного профессионального организатора® Джошуа Зиркеля, которые помогут раскрыть свой потенциал

Настрой на успех

Чтобы продвинуться вперед, вы должны знать, какое влияние оказывает ваша работа. Сотрудничайте со своими командами, чтобы нацелить свою работу на достижение общих целей. Создавайте цели личного профессионального развития с ключевыми этапами на протяжении всего года.

Сделайте гибкость частью вашей работы

Сейчас трудно понять, как правильно адаптироваться. Вам и вашей команде необходимо определить, как вы выстраиваете работу, и прояснить, что нужно сделать, кому и когда. Рассмотрите возможность составления модульных планов и будьте готовыми к изменениям.

Работать дома, не жить на работе

Независимо от того, работаете ли вы дома один день или пять дней в неделю, очень важно соблюдать границы. Установите часы "рабочего времени", когда все на связи, и "время для фокуса" для полной концентрации. Не отвлекайтесь, чтобы избежать перегрузки информацией.

Что сработало в 2020 году?

2020 год научил вас многому - полезному и не очень. Что помогало вам в прошлом году? Используйте это и отбросьте все остальное.



Значимость управления работой в 2021 году

Работу на уровне команды и на уровне всей компании сложно координировать. Увеличился объем работы, что привело к хаосу, путанице и выгоранию. Это, в свою очередь, мешает всем работать максимально продуктивно.

Чтобы повысить продуктивность и устойчивость, организации должны противостоять этим проблемам и адаптироваться к изменениям в предстоящем году. Повышение производительности и вовлеченности сотрудников сделает будущее работы более перспективным и комфортным для всех. С этого года управление работой (work-management) имеет решающее значение для развития компании.

Создание ясности вокруг того, кто делает что и когда, позволит устранить последствия ненужных совещаний и снизить количество работы, которая по ошибке выполняется повторно. Когда рабочая нагрузка прозрачна, руководители могут корректировать планы до возникновения проблем, устраняя коренные причины выгорания и укрепляя устойчивость компании перед изменениями.

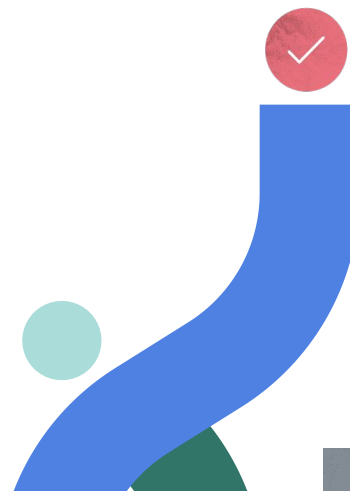
Когда в компании будут налажены основные принципы коллективной работы - ясность, прозрачность и подотчетность - work management поможет ей перейти от выживания к процветанию в следующем году.

Управление работой для гибкого бизнеса

Потеря времени на организационную работу растет в зависимости от размера бизнеса. Организации с 50 и менее сотрудниками тратят на это 56% своего времени по сравнению с компаниями с 5000 и более сотрудниками, которые тратят 63% времени на задачи по организации работы.

Компаниям необходимо расставлять приоритеты при решении задач, связанных с работой, чтобы быть более гибкими в будущем году.

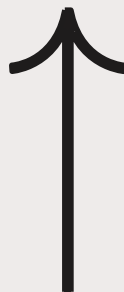
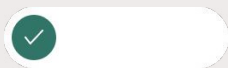
Система для управления рабочими процессами поможет согласовать действия сотрудников крупных организаций, сократив время, затрачиваемое на координацию работы, и позволив командам стать быстрее и продуктивнее.



“

С помощью Asana наши отделы не работают разрозненно, поэтому совместная работа более эффективна, у нас есть представление о том, что происходит с проектами, и о том, как приоритизировать задачи. Это позволяет нашей команде управлять множеством целей по методике OKR. Я настоятельно рекомендую использовать Asana, чтобы улучшить производительность вашей команды уже в первые недели использования.

— МИНА КЕНТ, РУКОВОДИТЕЛЬ ОТДЕЛА ЦИФРОВОГО МАРКЕТИНГА И СТРАТЕГИИ, ДЕПАРТАМЕНТ ГЛОБАЛЬНОГО МАРКЕТИНГА И ПРОДАЖ, JAPAN AIRLINES.



О Asana

Asana помогает командам организовывать свою работу - от небольших проектов до стратегических инициатив. Штаб-квартира компании расположена в Сан-Франциско, Калифорния, а среди клиентов Asana насчитывается более 89 000 платных организаций и миллионы бесплатных организаций в 190 странах мира. Такие клиенты, как Accenture, Danone, Sky, Spotify и Viessmann полагаются на Asana в управлении работой, начиная от целей компании и заканчивая цифровизацией, запуском новых продуктов и маркетинговыми кампаниями.

Asana и логотип Asana являются торговыми марками компании Asana, Inc. Любой другой зарегистрированный товарный знак, упомянутый выше, принадлежит третьим лицам, не связанным с компанией Asana.

Для получения дополнительной информации посетите сайт www.asana.com.

Партнер исследования

Чтобы провести данное исследование, Asana сотрудничала с доктором Сахарой Юсеф, когнитивным нейробиологом и преподавателем Школы бизнеса Хаас Беркли. Она руководит лабораторией "Becoming Superhuman Lab", которая изучает науку о производительности труда и помогает руководителям и их командам выполнять свою самую важную работу за меньшее время и с меньшим стрессом.



Методика

В октябре 2020 года по поручению Asana компания Sapio Research провела количественное исследование, чтобы понять, как люди проводят время на работе.

Asana и Sapio Research совместно разработали анкету и провели опрос о привычках и ощущениях 13 123 офисных работников в Австралии, Новой Зеландии, Франции, Германии, Японии, Сингапуре, Великобритании и США.

Под "офисным работником" в исследовании понимается профессионал, который большую часть времени проводит в офисе, в пространстве для работы или работая из дома, а также 50% и более времени проводит за компьютером или устройством для выполнения заданий.

Выборка охватывала возрастную диапозон от 18 до 55 лет, более 18 профессий, все размеры компании и все уровни должностей. Респонденты ответили на 45 вопросов с вариантом выбора по различным темам, связанным с работой.

