

*«Общество – свод камней, который обрушился бы, если бы один не поддержал другого»
Сенека*

Каменная стена АТС Смольного
против сложностей
дистанционной работы



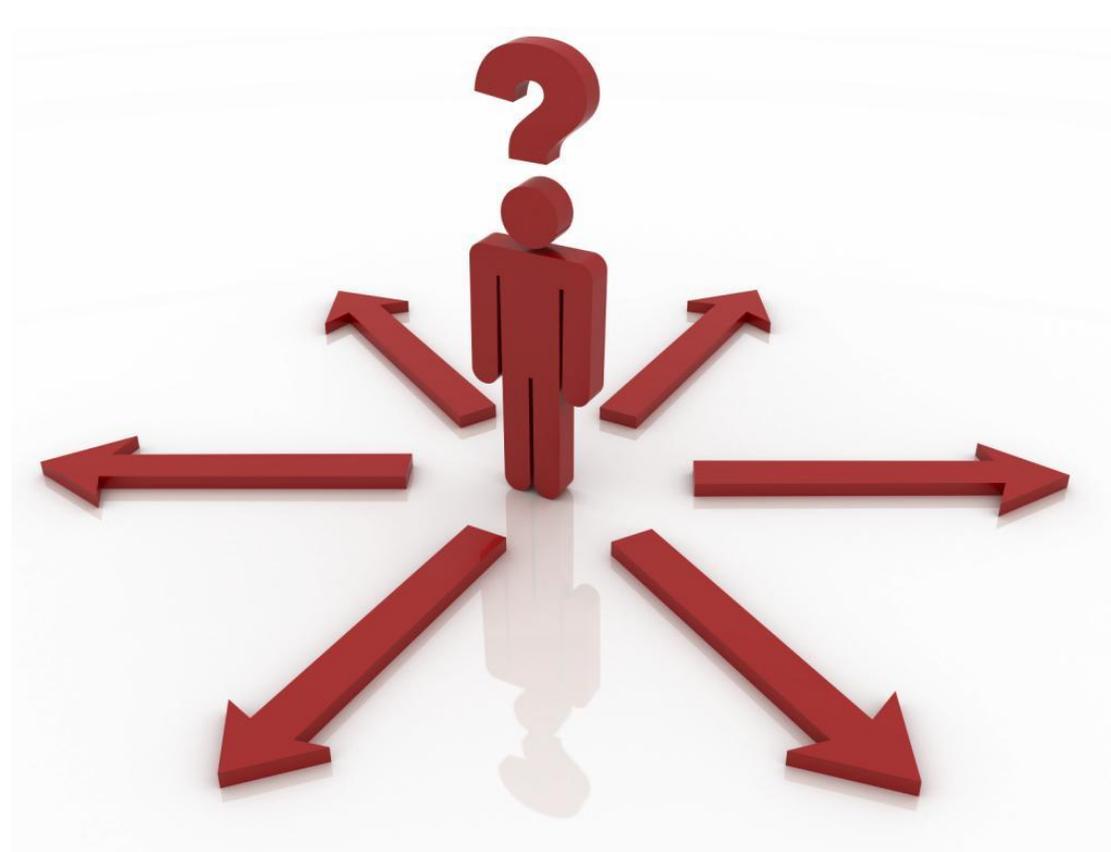
СВЯЗЬ ВРЕМЕН

С чем мы столкнулись?

Больше года прошло с начала пандемии и перехода на дистанционную работу работников нашего Предприятия.

С какими **проблемами** мы столкнулись:

- отсутствие концентрации работников;
- отсутствие конкретного плана действий;
- отсутствие обсуждений;
- отсутствие мотивации;
- отсутствие социализации.



Это слово **«отсутствие»** раньше звучало пугающе, но мы нашли против него решения и успешно их реализовываем.

Как не растеряться в потоке рутины и срочных задач?

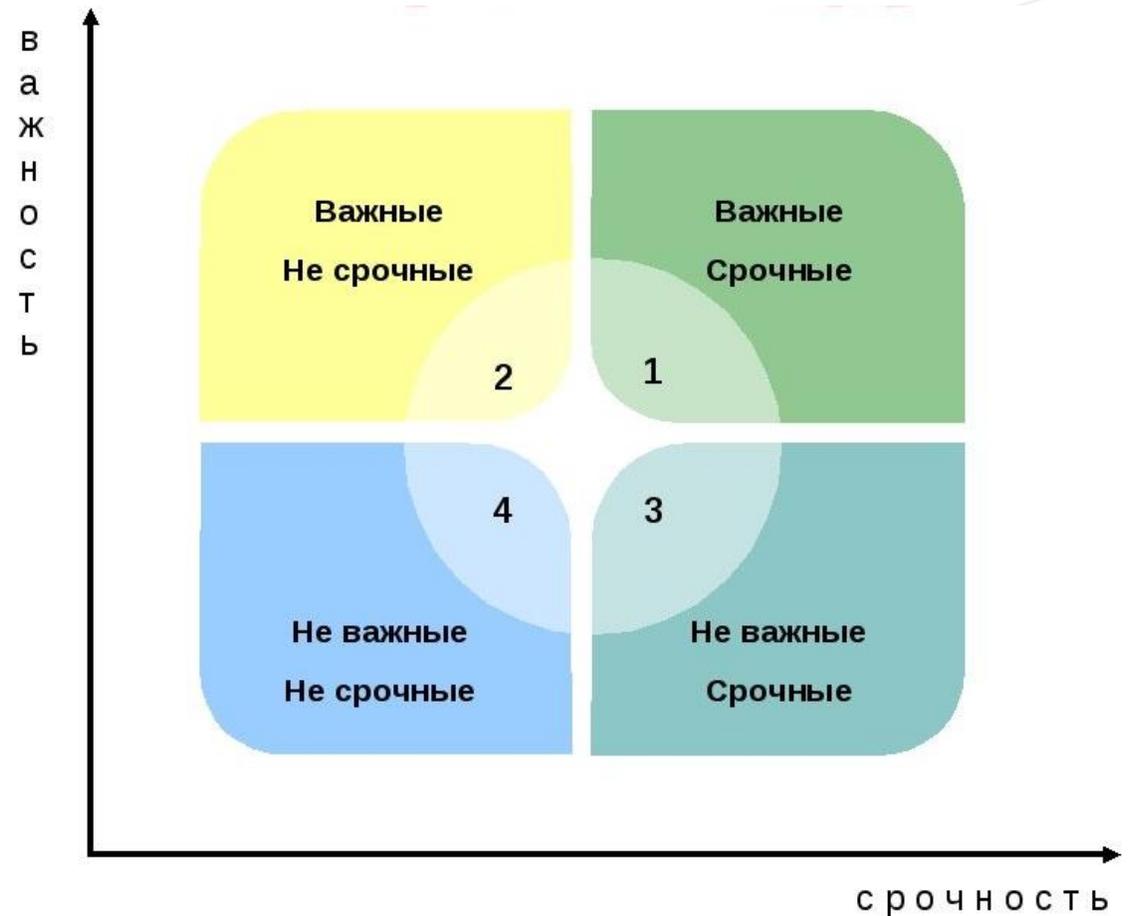
Все задачи, которые поступают в работу, должны пройти оценку по:

- **срочности;**
- **важности.**

А далее задачи располагаются на соответствующем своему рангу квадрате.

Простота и удобство пользования данной матрицы позволили оперативно разделять поступающие задачи.

Матрица Эйзенхауэр



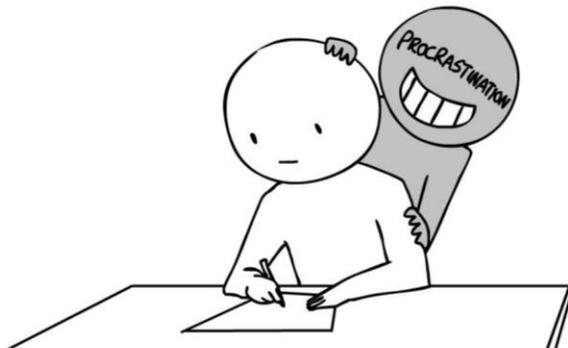
PDCA не на бумаге, а на деле.

Задачи ранжированы.

Пора приступать к **планированию (P)**.

Это может показаться удивительным, но планирование – это сложно и, зачастую, работник может на этом этапе впасть в прокрастинацию, тем более – дома, где даже атмосфера нерабочая.

PROCRASTINATION



Решение: Мини-совещания каждый день по Trueconf за утренней чашкой бодрящего напитка и озвучивание плана на день (по пятницам - на следующую неделю, в последний день месяца – на следующий месяц).

PDCA не на бумаге, а на деле.

Следующий этап – **выполнение задач**. Не растеряться и не откладывать «на потом» задачи работникам помогает четкий план.

Не у всех работников дома было в наличии рабочее место. По всем запросам Предприятие предоставило оргтехнику, необходимую для выполнения задач, обеспечило подключение к информационным ресурсам и локальной рабочей сети.

Следующий этап – **проверка результата**.



Решение: Мини-совещания в конце каждого рабочего дня по Trueconf, обсуждение результатов за день (по пятницам - за прошедшую неделю, в последний день месяца – за прошедший месяц).

PDCA не на бумаге, а на деле.

Нет невыполнимых задач...

Варианты продолжения – бесконечны:

- **не хватает** человеческих ресурсов;
- **не хватает** времени;
- **не хватает** квалификации;
- **не хватает** идей...



Решение: благодаря общему «онлайн» обсуждению, а не принятию решений в одиночку или вовсе долгих раздумий над проблемой, возможно:

- делегирование;
- привлечение дополнительных ресурсов;
- согласование обучения;
- «мозговой штурм»...

И главное – решение, как избежать подобных проблем в будущем!

Даже самую простую задачу можно сделать невыполнимой, если провести достаточное количество совещаний.

Время – самое ценное, что у нас есть. Совещания онлайн непостижимым образом растягивались, ведь дома терялось ощущение времени.

Данная проблема была решена следующим образом – **лимит по времени на каждый тип совещания:**

- ежедневные – 15 минут;
- еженедельные – 30 минут
- ежемесячные – 1 час.



Время, превышающее установленный лимит, вычиталось из следующего совещания. Все были заинтересованы в соблюдении лимита, ведь у всех есть план!

Как мотивировать работников в сложившейся ситуации?

Есть план. План выполняется. Но если внештатная ситуация и нужно работать сверх плана?

Решение: мотивационная политика премирования по итогу выполнения сверхплановых задач.
Была разработана методика оценки вклада каждого работника в выполнение сверхплановых задач.



Если не озвучить проблему, она не будет решена.

Столкнулись с возникновением «молчаливых» проблем по взаимодействию работников между подразделениями. В офисе можно зайти в соседний кабинет и решить вопрос, но когда имеет место быть расстояние, возникает возможность умалчивания.

Решение: разработка анкет по взаимодействию между подразделениями на корпоративном портале с простым и понятным интерфейсом.

Анкета обратной связи

Здесь Вы можете оценить взаимодействие со смежными подразделениями в рамках бизнес-процессов СМК.

Заполните, пожалуйста, поля анкеты.

Период взаимодействия *

Укажите своё подразделение *

Укажите оцениваемое подразделение *

Укажите свой процесс *

Укажите оцениваемый процесс *

Организация процессов * ☆☆☆☆☆

Оперативность ответов * ☆☆☆☆☆

Деловая этика * ☆☆☆☆☆

Несвоевременное выполнение задач

Несвоевременное предоставление документов

Наличие претензий по качеству выполненных работ

Наличие нарушения предписывающей документации

Описание проблем при взаимодействии

Человеку нужен человек.

Работники не видели друга (разве что на экране во время проведения совещаний), не были в курсе происходящих вне их дома событий на Предприятии.

Решение: статьи на корпоративном портале о трудовых буднях тех, кто остался «на передовой».



На фото: монтажники связи-кабельщики СОЛС ОСТС Лавренов Семен и Бабинков Александр

Дело мастера боится

👤 Фищева Наталья Юрьевна - 🕒 13.07.2020 - 📁 В очереди рабочих будней - 💬 комментария 3

На нашем предприятии работает около 400 сотрудников. Все мы выполняем важное и нужное дело, каждый – свое, внося таким образом личный вклад в достижение главной цели. А главной целью деятельности нашего Предприятия является обеспечение клиентов качественными услугами связи. Существует много различных подразделений на Предприятии и все они – необходимы. Нет зарплаты без бухгалтерии, нет производственных запасов без грамотной логистики, нет интернета и телефонии без специалистов в области связи.

Технологии давно шагнули вперед и сейчас для передачи данных достаточно тонюсенькой стеклянной трубки и источника излучения (лазера или светодиода). Это удивительно, ведь получая услуги, мы редко задумываемся, а как же это сделано? Благодаря наблюдению за работой монтажников связи – кабельщиков из [Службы оптических линий связи Отдела строительства телекоммуникационной сети \(СОЛС ОСТС\)](#) удалось узнать поближе о процессе протяжки волоконно-

Благодарим за внимание!



СВЯЗЬ ВРЕМЕН

СПб ГУП «АТС Смольного»

2021