

ALTHAUS: баланс работы и личной жизни

О специфике работы в условиях самоизоляции и карантина, организации работы команды в новых условиях с журналом «ЭС» поделилась партнер департамента корпоративных финансов группы ALTHAUS Елена Шувалова.



Как и для всего мира, пандемия была неожиданной для нас, однако в силу специфики работы в консалтинге мы уже на старте были подготовлены лучше других. Компания ALTHAUS одной из первых перевела 97% сотрудников на дистанционный формат.

Технически нам не составило труда полностью перейти на удаленку — проблем с оснащением удаленных рабочих мест не возникло.

Самой большой проблемой стало состояние полной неопределенности в мире. Вначале никто не понимал, что происходит и что будет дальше. Нам было сложно спрогнозировать, как это отразится на бизнесе наших клиентов и, как следствие, каким спросом будут пользоваться наши услуги. Поэтому мы сосредоточились на поддержании высокого качества оказываемых услуг и повышении внутренней эффективности.

Руководители вложили очень много в построение удаленной команды. Чтобы компенсировать нехватку живого общения, мы ввели регулярные утренние, дневные и вечерние встречи — утреннюю йогу, совместное приготовление обеда в *Zoom*, *5 o'clock tea*, вечернюю медитацию. Ежемесячная номинация «Лучший сотрудник месяца» трансформировалась в «Лучшего удаленного сотрудника».

Что касается процессов, мне было важно организовать работу команды в новых условиях без потери эффективности. Поэтому первое время я не только занималась недельным планированием, но и ежедневно общалась с каждым сотрудником, получала обратную связь и точно корректировала загрузку. Я старалась очень внимательно слушать каждого участника своей команды и слышать его потребности, избегать лишнего стресса там, где это было возможно, делала все, чтобы рабочие часы оставались чем-то стабильным в этом неопределенном мире.

Как оказалось, те, кто был продуктивным и мотивированным членом команды в офисе, продолжили быть таковыми и дома, работая «без эффекта присутствия». В свою очередь сотрудники, нуждавшиеся в менторстве до пандемии, нуждались в нем и потом.



Наша главная ценность — это люди, поэтому при распределении проектов я руководствовалась не только эффективностью их выполнения, но и тем, в каких отраслях, направлениях оценки хотел получить опыт сотрудник, и поддерживала их развитие. Так, один оценщик активов занялся оценкой бизнеса, а другой погрузился в оценку нематериальных активов и интеллектуальной собственности.

В заключение я хотела бы отметить ряд возможностей, которые перед нами открыла пандемия.

Когда мы поняли, что постоянная удаленная работа не менее эффективна, чем из офиса, мы начали нанимать в штат людей из других городов. Часть наших московских сотрудников уехала жить в другие регионы России. Кто-то уехал к родным в Сибирь, кто-то реализовал мечту жить на берегу моря. Оказалось, что и в быстром ритме консалтинга можно соблюдать *work and life balance* и быть счастливым каждый день. **ES**

ПЭС 21051 / 10.06.2021