**ЭКСПЕРТЫ: КАК НА УДАЛЕНКЕ СОХРАНИТЬ ОТНОШЕНИЯ С КОЛЛЕГАМИ И КОМАНДНЫЙ ДУХ**

В первые дни карантина компании срочно решали проблему удаленной работы с технической точки зрения: как оперативно переселить людей из офисов, чтобы не растерять за это время заказы, не разорвать бизнес-процессы и не провалить срочные проекты. Но полный переход на общение в коллективе, ограниченное лишь телефонными звонками, сообщениями в мессенджерах и конференциями по видеосвязи, не для всех проходит гладко. Эксперты оператора виртуальных АТС и облачных коммуникаций для бизнеса «Манго Телеком» подготовили несколько рекомендаций, как сохранить командный дух, атмосферу и продуктивность, когда личные контакты невозможны.

**Экстравнимание — экстравертам**

Интроверты сейчас чувствуют себя отлично, а вот по экстравертам необходимость работать удаленно ударила больно. «Они социально реализуют себя в коллективе, в офисе у них друзья и единомышленники, а на удаленке — легкая тревожность и риск начать терять мотивацию»,— говорит руководитель отдела обучения и развития персонала «Манго Телеком» Руслан Лукин.

Экстраверты живут по принципу «Одному неинтересно» и им просто необходимы информационные потоки, в которых они обычно с удовольствием купаются. Чтобы любители общения не тратили энергию и рабочее время на восстановление неформальных связей в новых условиях, компаниям лучше сделать это за них. Например, ничего не стоит в ближайшую же пятницу объявить в рабочей видеоконференции викторину или квиз, с последующим переходом к свободному общению на нерабочие темы.

**Быть на эмоциях— сейчас полезно**

В общении сейчас, как никогда, важно проявлять как можно больше тепла и искренности, считают эксперты «Манго Телеком». «В онлайне не хватает понимания эмоций собеседника, поэтому есть смысл чаще использовать в переписке с коллегами эмодзи и выбирать слова, раскрывающие чувства: «Я рад», «Я огорчён», «Мне очень нравится», — поясняет Лукин.

Впрочем, полезным будет любое общение, даже сухое. Плохо, что люди в силу обстоятельств могут ощущать разобщенность, но гораздо хуже, если не слишком активные в социальном плане сотрудники и вовсе окажутся оторванными от коллектива, почувствуют себя забытыми и ненужными. Руководителю следует вовлекать их в коммуникацию, как минимум звонить и интересоваться делами. «Нужно показать человеку, что его труд заметен и востребован, что начальник и все коллеги видят, как он отлично работает», — советует Руслан Лукин.

**Не переусердствовать**

Но важно не доводить до крайностей, предостерегают эксперты. Например, некоторые руководители, стремясь по максимуму держать связь с подчиненными, инициируют слишком активные контакты или попросту размывают границы рабочего и личного общения. Во-первых, это подходит далеко не всем. Во-вторых, вполне возможно, что сотрудники могут воспринять чрезмерную  «онлайн-социализацию» как специфическую форму контроля. Начальник таким способом проверяет, на месте ли подчиненный, сидит ли перед компьютером. Если да, то почему не отвечает? «Когда с одной стороны плотный поток задач, а с другой — непрерывные уведомления в чатах с мемами, личными фотографиями, разговорами на отвлеченные темы и на все нужно реагировать — как тут не начаться панике?», — поясняет Руслан Лукин.

**Жить завтрашним днем**

Из-за коронавируса многие были вынуждены отказаться от отпуска или личного праздника, поэтому сотрудникам важно напомнить: эти планы лишь на время отложены, а не отменены. Дайте людям возможность помечтать о том, как будет хорошо, когда все кончится. Начните уже сейчас планировать совместные нерабочие дела, поездки или культурные мероприятия — пусть и на неопределенное будущее. Если в общем чате люди делятся идеями, обсуждают варианты — им будет чуточку легче переживать настоящее. Или сделайте онлайн-доску с возможностью что-то рисовать или писать пожелания — личные или всей компании, советуют в «Манго Телеком».