



174,77

Рейтинг

RegionSoft Developer Studio

CRM-система, программное обеспечение для бизнеса



Axelus вчера в 15:18

Перестаньте заниматься не своей работой

Блог компании RegionSoft Developer Studio, Help Desk Software, Управление персоналом, Карьера в IT-индустрии, Лайфхаки для гиков

Вы легко отзываетесь на просьбу помочь? Вам не трудно сделать пару лишних задач? Вы молча переделываете не очень хорошую работу за коллегами или подчинёнными? Скорее всего, ваша рабочая нагрузка заставляет вас «перегреваться».

Нередко в малом бизнесе мы занимаемся всем подряд, не замечая того: тестовый сервер будет перезапущен, о чём мы сами и сообщим в чате клиенту вместо инженера; баннер повесить — да погоди, у меня есть доступ к админке, готово; код аналитики — да давай я тебе Tag Manager повешу и покажу, как через него любые теги размещать; вот тут в выгрузке были подозрительные пики и провалы, я тебе сделал дополнительную детализацию... Особенно тяжело ситуация обстоит в компаниях, которые активно работают по заявкам клиентов, и каждый сотрудник берёт в работу самые разноплановые задачи. Как итог: усталость, выгорание, ошибки и завалы собственных невыполненных задач. Знакомо? Давайте искать причины и выходы под катом.



Почему так происходит?

Причин, по которым сотрудник берёт на себя неподъёмное количество задач, очень много. Если вы не владелец бизнеса и не получаете непосредственную долю прибыли, свои причины нужно искать в списке ниже. Да и если владелец, впрочем, тоже — и это случается.

- **Сотрудник стремится доказать свою ценность.** Если человек не уверен в себе, он испытывает трудности с определением себя в профессии — его подавляет сравнение себя с другими коллегами, историями карьерного успеха и даже с удачными находками конкурентов. Поэтому он находит выход: стать многозадачным и доказывать свою ценность, закрывая задачу за задачей, работая по 12 часов в день и не останавливаясь на выходных.
- Иногда причиной стягивания на себя различной работы становится **желание перестраховаться**: если на тебе завязано много рабочих ниточек, и ты трудишься на всех фронтах, вероятность попасть под увольнение или сокращение в трудные времена снижается. А значит, нужно воспользоваться инертностью и ленью коллег и стать незаменимым.

- **Чужой работой нередко заняты просто способные, умные и собранные люди.** Им легко даются их задачи, несложно взять и чужие, да ещё и подработку на фрилансе себе организовать. Это сильные профессионалы-трудоголики, которым нравится хорошо выполнять задачи и не нравится пить кофе с коллегами пять раз в день. Как правило, они ценят и любят компанию и проекты, поэтому довольно самоотверженно работают за всех, чтобы было лучше, чем есть.
- Бывают случаи, когда сотруднику **просто нравится его работа**, он увлечен ей и выполняет ее с удовольствием. За такой работой и не замечаешь, что рабочий день закончился. Тем более, что бросать дело на завершающей стадии просто неприлично. Вот еще полчаса — я этот проект добыю, и побегу домой, чтобы завтра к нему уже не возвращаться, а заниматься другими делами :).
- Бывает так, что **вы помогали и это стало нормой**. Действительно, в первое время кажется, что нет ничего особенного в том, чтобы помочь коллегам. Однако наверняка многие из читателей знакомы с этим клубком: сперва кинь ссылку, потом помоги, затем подойди, после покажи, в конце «А сделай, плиз, по-быстрому, а то мне два часа ковырять эти три строчки отчёта». Постепенно такие обращения становятся нормой и если вы откажете, то станете самым плохим человеком. Сотрудник не хочет быть плохим, и направо и налево советует, делает, помогает, а потом свет в его кабинете гаснет после 22:00...
- **Синдром новичка**, как ни удивительно, становится причиной «наваленной работы». Человек приходит в новый офис, показывает свои знания и навыки по полной, чтобы не ударить в грязь лицом, а дальше по стандартному сценарию «Ну раз такой умный, то справишься ещё и с этим».
- Один из самых распространённых сценариев: **руководитель делает работу за подчинённых**, потому что ему страшно или нужно или стыдно за низкое качество работы подразделения. И это не пресловутый микроменеджмент и не перфекционизм, это просто стремление сделать работу хотя бы приемлемо. Естественно, подчинённые расслабляются, потому что начальник молодец, выполняют задачи ещё хуже, а он забывает не только поесть, но и сходить в туалет.
- Иногда **работа тащится из-за рутины**. Это плод плохой организации бизнеса: несколько процессов тянутся одновременно, и нет вариантов сделать что-то последовательно, приходится делать всё сразу.
- Во время кризиса (в экономике или голове топ-менеджеров) причиной навьючивания задач на одного или двух работников становится **стремление заткнуть все дыры силами пары штатных единиц**. Правильно, зачем новых нанимать, если и эти пока ~~не едежи~~ справляются? Эта же история случается, когда просят подменить, пока не найдут нового сотрудника, но ничего не меняется даже после найма ещё троих — они же ~~дети~~ новички, ещё не въехали, а потом у них появляется новая работа, им не до тех обязанностей, ради которых их нанимали.
- Бывают **люди по складу характера «выручалочки»**: им не нужно выслуживаться, они профессиональны, они не покупают дружбу коллег, у них нормальная загрузка, но они всё равно берут работу на себя. Причины простые — жалость и доброта, они так воспитаны, это идёт из детства. Коллектив принимает доброту за слабость и активно пользуется услугами доброго коллеги.
- Самая мерзкая причина взвалить на себя чужую работу — это **дружья в коллективе**. Просто помните: если ваш друг позволяет вам работать за него, он не друг. После вашего или его ухода из компании вы о нём даже не услышите.

Три строчки рекламы

Мы против контроля времени и всяких трекеров на работе — мы за удобные рабочие инструменты для сотрудников. Наш новый **облачный хелпдеск ZEDLine Support** — полезный софт для любой службы поддержки, внутренней и клиентской. Старт занимает 5 мин., настройка — 30-60 мин. Присоединяйтесь!

Обычно в одном офисном мега-трудоголике смешаны несколько причин, чисто один или два мотива встречаются редко. Зато есть общие внешние признаки, по которым можно такого человека распознать.

- Такие люди, как правило, скучны в разговоре — и вовсе не от того, что живут работой, просто их голова занята мыслями о рабочих процессах и переключиться на субботний поход или обсуждение нового сериала, просмотренного ночью, психологически трудно.



- Такие люди нередко сердиты — они устали. Нет, они никого не винят в загруженности, просто уставшее лицо с трудом улыбается, можете проверить на практике.
- Эти ребята очень редко говорят о переработках, признают и даже осознают свою загруженность. Свой режим работы и её интенсивность они считают нормой и даже ловят кайф от этого.
- В коллективе этих сотрудников считают чудиками, слабаками или жёсткими карьеристами — зависит от других опций характера коллеги. Увы, непонимание преобладает над пониманием ценности и благодарностью (ха-ха-ха).
- Эти сотрудники никогда не заискивают перед руководством, не показушничают, не отчитываются о результатах на ста красочных страницах и корп. портале, за что нередко оказываются недооценёнными, либо вообще попадают под горячую руку, потому что «больше тащишь — больше ответственности».
- На столах таких парней и девчонок стоит почти полная кружка остывшего чая или кофе :-)

Наверняка вы, читая эту статью, улыбнулись, узнав себя или коллегу. Но настало время сложного откровения: такие ребята в коллективе — это очень плохо для компании, особенно в малом бизнесе, где велико влияние каждого сотрудника. И казалось бы, работает обычный принцип Парето: 20% сотрудников делают 80% работы. Но как же хреново это звучит с точки зрения затрат на персонал...

Так почему это плохо?

1. Самые продуктивные сотрудники быстро окажутся выгоревшими, потому что нагрузка и ответственность сделают своё дело. В итоге либо они заболеют, стремясь преодолеть выгорание, либо работа встанет, потому что у них опустились руки.



2. Хорошо сделать много работы сложно, поэтому вы получите либо ошибки в работе (зачастую глупые и обидные), либо сорванные сроки (пока всё не будет сделано хорошо).
3. Сотрудники, способные тащить на себе множество разноплановых задач, с трудом реализуются в карьере, хотя и заслуживают этого как никто. Дело в том, что постоянное переключение между разными типами работами позволяет быть широким специалистом и не оставляет шансов и времени проникнуть в глубину какой-то узкой сферы знаний.
4. Расслабленные сотрудники, за которых делается работа, решат, что и остальная часть дел делается сама собой, поэтому можно спустить рукава, налить кофе и включить ютубчик.

5. В коллективе рано или поздно возникнут конфликты, которые будут исходить либо от перегруженных сотрудников из-за общей несправедливости, равной оплаты труда при разной загрузке и т.д., либо от «недогруженных» из-за напряжённости в отношениях, требований взять ещё больше работы, проблем с руководством и даже из-за общей наглости.

В любом случае это рано или поздно выльется в потерю дохода или клиентов (а там и дохода).

В принципе, такая ситуация может возникнуть в любом подразделении, но чаще всего перегрузки из-за чужих задач случаются в нескольких:

- техническая поддержка и любой саппорт: «Возьмёшь тикет, твоя тема», «Возьми тикет, я в аптеку сбегаю», «А ответ там, а то я не знаю», «Ой, ты так классно отвечаешь — ответь и моим»;
- разработка: «У тебя код чище, а времени нет», «ООП прошло мимо меня», «Ну чего тебе стоит, там три бага закрыть»;
- маркетинг и реклама: «А глянь настройки рекламы», «А напиши объявление», «Ой, а как это по-английски», «А делай ещё и эту кампанию, у тебя получается».



Так их что, уволить что ли?

Нет, конечно — вы же не хотите собственноручно снизить эффективность труда. Нужно принимать управленческие и операционные меры, чтобы использовать такой потенциал на благо компании и в то же время не расхолаживать остальных.

Не нужно давить

Обязательно обратитесь к типам выше и попробуйте понять, с каким именно имеете дело. Исходя из этого и нужно работать с сотрудником, выстраивать разговор. Если вы не видите причин перегрузки сотрудников или ваших коллег, вы о многом в компании не знаете. Забрасывайте хобби в рабочее время и чтение Forbes (или Хабра) и будьте ближе к подчинённым или коллегам.

Угрозы трудягам ничем не помогут — они не будут понимать, за что их критикуют, ведь сделано так много работы. Поэтому любые упреки, угрозы, любое давление будут расценены как негатив и ополчение против сотрудника, вызовут гнев и стресс. Самое худшее, что вы можете сказать, это «Ты давно не был в отпуске, сходи». Это будет истолковано как желание доказать, что перед вами ненужный сотрудник.

Ищите управленческие методы

Автоматизируйте труд в тех подразделениях, где есть проблема. Если речь идёт о продажах и маркетинге, установите CRM с разделением прав доступа, в которой у каждого сотрудника будет своя зона ответственности, свой план, свои KPI, а любые случаи делегирования будут логироваться и, например, если вы заметите периодическую смену менеджера у клиентов Иванова на Прохорова, то Прохоров явно переработает, а Иванов явно решил превратить рабочее время в свободное.

Если речь идёт о поддержке, технической поддержке и любых сотрудниках, которые общаются с внешними клиентами или с сотрудниками как внутренними клиентами (сисадмины, например), используйте тикет-системы, они недорогие, но в них наглядно видны задачи (обращения и заявки), ход работ, результат и, как и в CRM, смена менеджера. Например, мы разработали для таких целей облачный хелпдеск ZEDLine Support, в котором очень удобно учитывать все обращения клиентов и работать с ними. При этом вы не потеряете время на обучение и адаптацию персонала к ПО — настройка займёт не больше часа, а освоение интерфейса — 5-10 минут.

ZEDLine Support

Николай Лебедев
Оператор

Выйти

Показывать по 20 записей

Оператор: ВСЕ

Статус: АКТИВНЫЕ

Номер	Дата создания	Создал	Тема обращения	Оператор		Последнее сообщение	Статус		Закрето
№113	05-06-2019 11:12	Лилия Чабан	Не работает сифон	Алексей Чертановский	8	Алексей Чертановский	Готово	0	Нет
№110	28-05-2019 15:30	Владимир Ужов	Ошибка разнесения оплаты счета, полученной из 1С	Алексей Чертановский	3	Алексей Чертановский	На рассмотрении	5	Нет
№97	20-05-2019 12:08	Иван Наумов	не добавляется база данных в архиве и не активируется программа	Николай Лебедев	9	Николай Лебедев	Запрос сведений	0	Нет
№80	13-05-2019 16:20	Владимир Ужов	Ошибка при использовании пользовательских параметров папай в шаблоне договора	Алексей Чертановский	10	Николай Лебедев	Запланирована работа	3	Нет
№51	24-04-2019 11:00	Андрей Горавой	не принимается почта через gearsoft_mail	Алексей Чертановский	9	Алексей Чертановский	В работе	0	Нет
№47	22-04-2019 16:07	Дмитрий Воробьев	обрыв вызова	Алексей Чертановский	8	Алексей Суриков	В работе	1	Нет

© 2019 ZEDLine Сервис обработки обращений

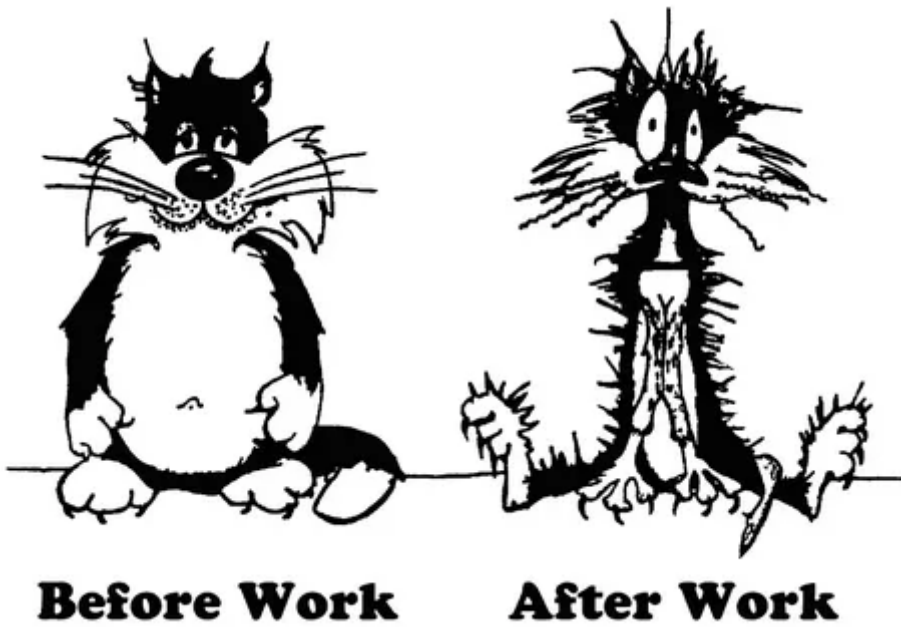
Попробуйте KPI

Если применять KPI к программистам сложно и во многих случаях просто нежелательно, то KPI для коммерческой службы и службы поддержки — это управленческая необходимость и классный мотиватор. Главное, делайте показатели измеримыми, понятными и зависящими от реальных достижений, а не от личного отношения (например, «закреть 17 сервисных задач» это показатель, а вот «по оценке коллег вежлив на -2» это повод уволить составителя такого KPI).

Как выйти из такого пике самому сотруднику?

В этом блоке можно было бы позитивно и поучительно расписывать психологические методы и прочую корпоративную терапию, но нет. Это не работает.

Первое, что нужно сделать это понять, что перегрузка чужой работой не делает вас супергероем, а заставляет терять баланс между ценным командным игроком (а именно такие двигают компанию) и перегруженным работой хмырём (они адски пашут и не всегда двигают, ибо не остаётся времени на определение вектора).



Второе — понять, что вы делаете своим коллегам плохо: они обесцениваются, на вашем фоне выглядят бледно, к тому же остро вас ненавидят и боятся.

Третье: вам придётся возвращать работу тем, кто с ней распрощался и от этой части дел отвык, придётся отказывать и отстаивать своё рабочее пространство и свою занятость. Вы станете сволочью. Смиритесь, это ненадолго.

Вы можете наугадить сотни методик борьбы с загруженностью и неумением говорить «нет», сходить к психологу, поговорить с боссом под рюмку бурбона или с коллегами под ящик пива, уволиться (кстати, самое глупое, потому что на новой работе начнётся

то же самое), — что вам будет легче. Но прежде всего нужно усвоить схему работы с дальнейшими просьбами, запросами или своим желанием держать в руках ниточки от всех задач компании.

Алгоритм прост

• Оцените запрос

Прежде всего, поймите, кто к вам обратился: испуганный новой задачей сотрудник, которого достаточно направить или махровый делегатор, которого лучше всего послать. Затем рассчитайте, чем вам придётся пожертвовать во исполнение задачи коллеги, насколько она для вас ресурсозатратна. Не давайте ответ сразу, подумайте и вернитесь с продуманным отказом или согласием — так вы вызовете только уважение.

• Определите приоритеты

В момент анализа задачи вспомните, что вы сдвинете не только одну свою задачу, у вас «поедет» всё персональное планирование, включая личное время после работы, потому что вашу работу за вас никто не сделает. Как правило, если работник или шеф готовы переложить задачу на кого-то, она «терпит», то есть вы можете согласиться заняться ею тогда, когда закончите со своей основной работой. Более того, я сейчас страшную вещь скажу: 90% офисной работы могут подождать несколько часов.

• Оцените сроки

Обозначьте коллегам, сколько времени вы потратите на задачу, сколько вы можете на неё выделить и когда именно. Например, «Я подготовлю запрос для этой выгрузки, но только завтра после обеда, это займёт около трёх часов.» Если в вашей компании есть практика предоставления почасовых отчётов о работе (увы, в IT такие компании остались, и их много, в других сферах того больше), предупредите коллегу, что вы будете вынуждены внести эту задачу в отчёт («Вась, я на три часа не нафантазирую, придётся указать прямо эту работу»). Открою секрет: вероятность того, что ваш делегатор внезапно справится сам, резко возрастает после таких слов.

• Оцените и обсудите варианты

Иногда вам проще сделать работу, чтобы коллега отвязался, иногда проще один раз потратить время и научить делать задачу быстро и хорошо. Оцените, что для вас оптимально по трудозатратам и стратегически выгоднее. Также можно сделать часть работы и предложить доделать коллеге самому — но будьте готовы, что вас дёрнут ещё сто раз.

Самый эффективный способ — работа в долг (как деньги). Если тебя попросили что-то сделать за другого — нужно выставить «счёт». Я тебе делаю сейчас, ты мне поможешь потом. Если коллега не отработает свой долг, то при следующем его обращении за помощью у вас будет железный аргумент: ты старый долг сначала закрой, потом приходи за новым.

• Только после своих дел!

Если решили взять задачу — выполняйте только после своей основной работы, строго обозначив, что это разовый акт помощи, а не перевод работы.

Несколько советов

Как бы ни складывались ваши отношения с коллегами и переработками за счёт чужих задач, какие причины бы вами ни руководили, важно помнить, что вы действуете в треугольнике отношений «команда — вы — босс», и считаться придётся со всеми.

1. Не говорите «Это не моя работа, я не буду делать» — большая часть руководителей воспримут это негативно. Обычно руководителю важен результат, а не то, кто именно и когда этого результата достигнет. По этой же причине не стоит трясти перед носом начальника должностными инструкциями и с занудством юриста зачитывать их вслух — ваши принципы быстро будут размазаны найденными у вас же косяками и промахами.
2. Не берите на себя миссию корпоративной службы спасения — не стоит тушить чужие пожары и тянуть на себе все рухнувшие процессы компании. Дело не в том, что нужно быть безразличным — дело в том, что вы не сможете справиться со всем сразу, только потратите силы и выйдете ответственным за большинство провалов. Даже если команда потерпела неудачу, это не повод взвалить вину на себя, — это возможность вам вместе с коллегами и руководством проанализировать ошибки и возможно выйти на новый уровень.

3. Избегайте контактов с главными любителями делегировать свои задачи — пусть они ищут другие жертвы.

Эти три правила вам помогут сделать первый шаг в сторону соблюдения рабочих отношений внутри команды и ухода от проблем с перегрузками.

Возможно это прозвучит грубо, но ваши знания, умения, навыки и опыт — ваш товар, который нужно продавать и ценить. Это очень сложно, и тем сложнее, чем больше вы любите свою работу и продукт, который вы делаете. Это связано с обидами и сложными отношениями, когда вы можете оказаться самым недооценённым сотрудником. Но главное, что вы сильны своими знаниями, независимы внутри профессионализма и готовы к любому повороту. Осталось научиться уважать себя.

Теги: трудоголизм, трудоголик, работа в команде

↑

+59

↓

🔖


183

👁

45k

💬


86



RegionSoft Developer Studio

174,77

CRM-система, программное обеспечение для бизнеса



29,5

Карма

260,2

Рейтинг

53

Подписчики

0


Подписки

@Axelus

Разработчик

Сайт

Комментарии 86

- 

wormball


вчера в 15:47

🔖 📌

↑

-12

↓
- > поэтому довольно самоотверженно работают за всех, чтобы было лучше, чем есть.
Читаю:
> чтобы было, что есть.
Ну ок, звучит разумно. Только вроде там ещё какие-то слова были. Перечитываю:
> чтобы было, чем есть.
У них что, рота нет, и они его изобретают? Снова перечитываю:
> чтобы было лучше, чем есть.
А, так рот у них есть, но они его улучшают?

В общем, долго соображал, что же скрывается за оным выражением. Видимо, оттого, что я сегодня не выспался.
- 


Cerberuser

сегодня в 04:37

🔖 📌 🏠 🔄

↑

+1

↓
- Скорее, проголодались.
- 


wormball

сегодня в 13:37

🔖 📌 🏠 🔄

↑

0

↓
- Одно другому не мешает.
- 


urvalla

сегодня в 13:44

🔖 📌 🏠 🔄

↑

0

↓
- Да, тоже на этом месте подвис. Наверное, связано с тем, что мозг пытается связать как отсылку к фразам вроде «работать за еду», «чтобы на хлеб с маслом хватало» и т.п. Паттерн в текстах достаточно распространенный.
- 


AVI-crak

вчера в 16:00

🔖 📌

↑

-4

↓
- Как это — «делать чужую работу»?
Если сотрудник не справляется, и перекладывает работу на соседа — то денежку за выполненную работу получит именно сосед. Потому как в его ветке будет выложен код.
- 

mayorgovp

вчера в 16:23

🔖 📌 🏠 🔄

↑

+19

↓
- Это если вообще есть связь между веткой кода и денежкой...

- AVI-crak

вчера в 22:22

#

🔖

🔗

👤

↑

-5

↓

Она есть, там где система контроля версий не допускает удаление чужих веток.
Ну а там где можно задним числом подправить историю — о деньгах лучше не заикаться.
- mayorovp

вчера в 22:39

#

🔖

🔗

👤

↑

+2

↓

А редактирование истории-то тут при чём вообще? Это как раз наименьшая из проблем.
- Ndochp

сегодня в 12:17

#

🔖

🔗

👤

↑

0

↓

Вы чисто на сделке? Вон Голдрат пишет, что в 20 веке компании перешли в основном на окладную систему.
- SandroSmith

вчера в 17:27

#

🔖

↑

+2

↓

Три строчки рекламы

/zanuda on там 4 строчки
- Analitik_Telecom

вчера в 17:30

#

🔖

🔗

👤

↑

+9

↓

А в мобильной версии 10 ;-)
- sumanai

сегодня в 14:38

#

🔖

🔗

👤

↑

0

↓

У меня юзерстиль без правой колонки, и вообще 2 строки.
- Dimalceberg

вчера в 18:09

#

🔖

↑

+2

↓

Сам был в такой ситуации. Помочь? Да не вопрос. И с каждым днем такие «мелкие» вопросы прилетают все чаще, и спустя 1-2 года, понимаешь, что этим пользуются, а ты уже не успеваешь выполнять свои задачи. Хотя иногда это и полезно, но нужно это делать в меру.
- Angmarets

вчера в 19:48

#

🔖

🔗

👤

↑

+6

↓

Помочь? Да не вопрос. Заведи сабтаску, повесь на меня, чиркни пару строк о том, с чем нужно помочь.
В чем проблема то? Если потом у начальства есть претензии по поводу того, что свои задачи не выполнил — показываешь список закрытых сабтасков. Если начальник не дурак — пойдет вставит люлей попрошайкам, если дурак — нафиг там работать?
- GeBoN

вчера в 20:09

#

🔖

🔗

👤

↑

+4

↓

Никогда не понимал таких «партнеров».
Если я что-то не могу сделать или буду делать достаточно долго и обратился за помощью к коллеге, так я буду стоять у него над душой чтобы понять чего мне не хватило.
Ведь если завтра он пусть даже не уволится, а просто уйдет в отпуск и прилетит аналогичный тикет, то я влечу по полной.
Это же чисто инстинкт самосохранения.
- AcronyMoM

сегодня в 15:20

#

🔖

🔗

👤

↑

0

↓

В психологии есть Треугольник Карпмана, состоящий из Жертвы (абстрактное понятие, в данном контексте это коллеги которые не способны или не хотят делать свою работу, либо же попавший в беду кастомер), Преследователя (начальство или обстоятельства, оказывающие давление, принуждение) и Спасителя, который вмешивается, как кажется, из желания помочь, и этот типаж четко описан в данной статье. Годная статья по выбору из треугольника, которая в целом пригодится по жизни.
- uzzy

вчера в 19:00

#

🔖

↑

+3

↓

Читаешь, и такой думаешь "вполне себе ясные и очевидные вещи и мысли". Но понимаешь, что не настолько очевидны, раз об этом читают и "лайкают". Спасибо за статью
- da-nie

вчера в 19:00

#

🔖

↑

+6

↓

Есть ещё вариант, когда твоя работа зависит от работы другого. Например, коллега пишет протокол обмена с устройством, а ты делаешь программу на ПК, а кто-то программу на устройстве, которые связаны этим протоколом обмена. И вот ты заглядываешь в протокол обмена и приходишь в ужас. И переделываешь всё за коллегой. Потом у второго коллеги ПО на устройстве работает через пень-колоду, и ты чтобы проект хоть как-то заработал начинаешь править и переделывать блоками уже программу второго коллеги.
- vassabi

вчера в 19:35

#

🔖

🔗

👤

↑

+3

↓

и потом обязательно об этом всё безобразии написать архитектору/техлиду/ПМу.
или у вас там не было ни сначала планирования, ни потом тестирования?

 **da-nie** вчера в 19:43

📖 ↕ ⬆

↑ +5 ↓

У меня НИИ. :)

 **ptica_filin** сегодня в 13:35

📖 ↕ ⬆

↑ 0 ↓

В НИИ техлид называется главным конструктором или руководителем темы. А суть примерно та же. ТЗ на программы и устройства кто-то же выдал?

 **da-nie** сегодня в 18:18

📖 ↕ ⬆

↑ 0 ↓

:) Главный конструктор — это слишком крупная должность, чтобы вообще заниматься такими вещами. Он деньгами занимается, а не ТЗ раздаёт. А что касается ТЗ, то я за 15 лет их не получал ни разу, хотя смежникам и выдавал не раз.

 **0xd34df00d** сегодня в 03:16

📖 ↕ ⬆

↑ +4 ↓

А тимлид и молвит тебе человеческим голосом: «да нормас там все было, чо ты, в функциях по 2000 строк с именами doWork, doWork2, doWork_aux, doWork2_aux2 с почти совпадающими телами нет ничего этакого, и вообще ты только время зря тратишь».

 **ApeCoder** сегодня в 06:21

📖 ↕ ⬆

↑ +1 ↓

У вас есть code review?

 **da-nie** сегодня в 18:19

📖 ↕ ⬆

↑ 0 ↓

Как я уже сказал, это НИИ. ;)

 **yudinetz** сегодня в 11:46

📖 ↕ ⬆

↑ 0 ↓

Чтобы этого избежать, у вас должны быть юнит тесты вашего кода, а также интеграционные тесты всех сценариев взаимодействия. В этих тестах и выяснится, чей код работает через пень-колоду.

 **da-nie** сегодня в 18:19

📖 ↕ ⬆

↑ +1 ↓

А чем это поможет тому факту, что протокол обмена написан на несуществующие возможности аппаратуры?

 **ZloyIng** вчера в 20:13

📖

↑ +2 ↓

Хуже всего если помощи просит человек, от работы которого в итоге зависит **весь** проект. Не успеет справиться он — **весь** проект пролетит по срокам. Или если кто-то сроки уже упустил по своему «ветренному характеру» (тут была пара вариантов написания синонима этого слова в этом контексте, но кажется оба матерные) и дальше ему надо срочно помочь, иначе страдает вся компания/проект/...

Ну или «тут так заведено»... Например ушла сотрудница на обед вместо 1 часа на 3. Ну надо ей! Мебель привезли/на собрание сходить/... — неважно почему.

А её работу к концу дня надо успеть выполнить. Он/она даже если и вернётся (если не отпрашивалась до вечера) то выполнить работу явно не успеет. «Надо помогать»...

Вот только таких «привелигированных» обычно в коллективе не все, а некий процент.

И они всегда отпрашиваются/уходят в БС/опаздывают и тд и тп

А их работу раскидывают по остальным неофициально. Т.е. даже если человек ушёл в отпуск бс и ему не идёт з/п её никто раскидывать между участниками не будет...

В общем предполагается что сегодня одному надо отпроситься, завтра второму, а по факту это 10-30% делают часто, а остальные только в совсем экстренных случаях...

 **kluwert** вчера в 20:51

📖 ↕ ⬆

↑ +10 ↓

«Не успеет справиться он — весь проект пролетит по срокам». А вам не один ли хрен до всего проекта? Если вы совладелец бизнеса, у вас акции, опционы, или, на худой конец (хотя уже спорно) вам вывесили морковку в виде поражающей воображение премии при условии вовремя сданного проекта — ну ещё могу понять. А так-то что?

Вы поймите простую истину: даже обычная работа — это бизнес. Вы, работовзятель, продаёте свой труд и умения, работодатель их покупает. В случае зп — по фиксированной цене. Вы добросовестно выполняли свою работу? Вы приложили все свои знания и умения? По вашей лично вине проект проваливается? Уверен, что ответы: «да-да-нет». Ну и всё, забейте, это — не ваши проблемы! Это — проблемы фантастов из менджмента, неадекватов из отдела продаж, девочки, «ушедшей вместо 1 часа на 3». Не надо на себя чужую вину вешать и за свой счёт чушие косяки затыкать!

 **EvgenyKorol** вчера в 20:39

📖

↑ +1 ↓

я бы на первый пункт поставил "недоверие". считаю именно это проблемой номер один. особенно опасно когда этим страдает руководитель. очень важно уметь доверять (делегировать) задачу другому. причем отдать ее целиком и полностью. но у задачи должны быть понятные измеримые цели.


в разработке этап код ревью помогает закрывать все проблемы. но важно чтобы все участники команды ревьювили друг друга, а не один лид вноси пустого кабинета

 **SergeyG83** вчера в 21:37  

 **+1** 

Действительно зачастую очень сложно отказать коллеге в помощи. Тут главное быть бдительным и суметь почувствовать ту грань, когда просьба о помощи становится эксплуатацией твоей отзывчивости.

 **silverpopov** вчера в 23:26    


 **+1** 

А это и в жизни так. Не только в работе.

 **artes__tanya** вчера в 21:37  

 **+1** 


Про синдром новичка — постоянно эта тему происходит. Каждый раз себе говорю: «Бери задачи по чуть-чуть» но каждый раз набираю тонну...

 **nomadworld** вчера в 22:14  

 **0** 

И правда, сначала ты хочешь помочь, чтобы тебя заметили и полюбили, а потом тебя повысили и у тебя есть команда, но ты умеешь выполнять, а не делегировать

 **GenLar** вчера в 22:14  

 **0** 

Огромное количество задач может привести к профессиональному выгоранию в очень короткий промежуток времени. Необходимо увеличивать нагрузку постепенно, без ненужных стрессов и нервов.

 **silverpopov** вчера в 22:15  

 **0** 

Для меня самая главная проблема:

1. Я всё подробно описал в readme.md.
2. Несмотря на это, очередной нуб, нанятый вчера, спрашивает. Сами понимаете, наверное, какая тут дилемма.

 **DmitryKoterov** сегодня в 11:50    


 **+2** 

Решение у конкретно этой дилеммы очень простое, попробуйте.

1. Широко улыбаетесь и подсаживаетесь к нубу (к его компу — это важно) показно-неторопливо и в расслабленной позе (5 минут).
2. Делаете вид, что вспоминаете ответ, морща лоб (2 минуты).
3. Со словами «черт, что-то не помню», говорите нубу «кажется, я какие-то заметки в readme когда-то писал, весь вопрос, где... он у тебя там на компе должен где-то быть» и ждете, пока сам нуб начнет копошиться на клавиатуре в поисках, возможно, задавая вопросы (2 минуты).
4. Начинаете читать readme вместе с нубом с его экрана, медленно. Потом, когда он сам начинает читать, молчите-сопите и стоите рядышком. Через пару минут такого сопкния-вглядывания в экран нуб скажет «а, ну дальше я сам, спасибо», так что можно исчезнуть (3 минуты).

Итого за 12 минут нуб обучен и вдохновлен собственной способностью находить инфу, а также окрылен тем, что он быстрее вас в этом деле. Бесценный навык. Мне кажется, уж можно потратить 12 минут на нового человека один раз ради такого выигрыша. Ключ — в неторопливости.

 **yudinetz** сегодня в 11:53    

 **+1** 

Какая? Я отвечаю просто — говорю, что там-то есть ридми, прочитай. Если что-то не понятно или ридми «плохой», создай пулл реквест с предложениями изменений в ридми.

 **MayRiv** сегодня в 15:53    

 **0** 


Не понимаю в чем дилемма.

1. Говоришь, что есть ридми.
2. Если парень всё равно не разобрался, то спрашиваете, какой конкретно пункт непонятен, и почему.
 - 3.1 Если пункт очевидный, то подробное спрашивание о том, что тут конкретно непонятно, довольно унижительно для «нубяры», и повторяться больше не будет. Можно приговаривать «Блин, спасибо, а я думал, что этот пункт очевидный, но надо всё-таки расписать подробнее...»
 - 3.2 Если пункт неочевидный, то ваш ридми нужно улучшить.

 **vlsinitsyn** вчера в 22:49  

 **0** 

У меня вот такая ситуация. Когда ты полностью нагружен, а тебя хотят подгрузить еще чем-то срочным, начальство говорит, мол, мы все понимаем, и дадим тебе в помощь сотрудника (типа он поможет тебе с твоей основной задачей). Как обычно, незанятым «помощником», оказывается не хороший специалист — они все так же загружены, а местный «балабол», которому ничего серьезного не поручают, вот его и пытаются хоть для чего-то приспособить. Скажу честно, мне все гораздо проще сделать самому, чем долго объяснять этому челу детали (а начинать придется сильно из далека), потом он долго будет изображать сильную занятость, а в конце концов предъявит нечто малопригодное и все равно придется скорее всего переписывать с чистого экрана. Вот подскажите, как в таких ситуациях поступать?



silverpopov

вчера в 23:24

📌 ↻

↑

0

↓

Ну это распространённая ситуация, хорошо описанная в «Мифический человеко-месяц». Там же и описано, почему это не ускоряет, а замедляет.



ApeCoder

сегодня в 06:19


📌 ↻

↑

0

↓

Рассказать начальству?



yudinetz

сегодня в 12:01

📌 ↻

↑

0


↓

Любое «поможет» должно сразу включать разбиение задачи на подзадачи, и эти подзадачи уже надо распределять по людям. Тогда и будет видно, кто и с чем «помог».

Иногда бывает так, что разбили задачу, и одна часть оказался зависимой от другой. Первую часть отдают «помощнику» и он зависает с ней надолго, в результате вторая часть простаивает. В этот момент всем становится ясно, что проблемы есть у «помощника», а не у вас :)

а в конце концов предъявит нечто малопригодное и все равно придется скорее всего переписывать с чистого экрана.

— такое просто невозможно при правильной организации труда. Должно быть код ревью, пулл-реквесты. И ни в коем случае не должно быть больше одного человека, работающего над тикетом(суб-тикетом) и никто не должен делать тикет, не переведенный на него самого.



silverpopov

вчера в 23:37

📌

↑

0

↓

В общем, есть 3 варианта ответа:

1. Читай ридми, это рулез, там все ответы.
2. Как написано в ридми, надо добавить переменную x=y в окружение. Дальше см. ридми.
3. Надо открыть командную строку, и там... Всё это описано в ридми.

Ввиду имманентной мне интеллигентности, я выбираю вариант 2. Но раздражает, когда часто задают один и тот же вопрос.



anatolch

вчера в 23:39


📌

↑

+1

↓

когда работаю на дому постоянно прокрастинирую...



alekssamos

вчера в 23:57


📌

↑

-1

↓

Нам по психологии точно такое же практически и рассказывают, преподаватели тоже часто примеры приводили, как раньше всем помогали, а потом все обнаглели и стали считать это как должное и... всё



riskov

сегодня в 00:19

📌

↑

+4

↓

Возможно, комментарий не совсем по теме, так как проблем описанных в статье у меня сейчас нет. Но я вспоминаю, как работал в службе поддержки и вот там были первые четыре причины. В поддержке я работал один, поэтому помогать было некому. Но я любил свою работу, всей душой радел, расстраивался, если клиенты были недовольны, помогал им в нерабочее время, даже ночью звонили. Это плохо отражалось на остальной жизни, но было такое чувство, будто от меня все зависит. Надо и магазин настроить, и подверстать, и принять звонок, и багу описать, и прозвонить новых клиентов. Было просто страшно оставить работу — а вдруг, что случится, а меня нет. Это чувство еще и усиливалось, когда клиенты благодарили, тогда просто хоть живи на работе. Жаль, что подобная статья не попалась мне раньше, возможно, у меня было бы чуть больше здоровья, чем сейчас)



imater

сегодня в 09:49

📌 ↻

↑

+1

↓

и меньше опыта



riskov

сегодня в 10:40

📌 ↻

↑

+1

↓

Да, это тоже верно)



Anshi85

сегодня в 06:53






📌

↑

0







↓

А что делать если ты один на проекте, да и к тому же только начал осваивать эту специализацию, тем более что ты занимаешься и сопровождением проекта и разработкой, есть задачи которые больше для специалиста выше тебя уровнем, и по этим задачам сроки вышли, я вот разобрался и начал их делать, но сроки ставят очень ужатые и постоянно давят, что делать тогда? Конечно самый просто способ уволиться, но тогда я не стану разработчиком, но и тащить это все на себе тоже нельзя чувствую, что начинаю сдавать, чаще стал болеть, срываюсь на родных.

 **VoICh** сегодня в 07:12    






↑ 0 ↓

Не соглашаться с назначенными сроками, а продавливать свои. И давать их не как обязательство, а как оценку.

 **yudinetz**  сегодня в 12:05    

↑ 0 ↓

Привет. Что значит «ставят сроки»? Я что-то не понял, раз такое дело, можно я закажу у вас разработку операционной системы с нуля и чтобы было завтра готово? Если не согласны, то зачем соглашаетесь на чужие сроки?
На проекте здорового человека и сроков-то не может существовать по определению. Ведь каждый работает всегда в одном темпе и каждый день у него только 8 часов. Вы же не требуете от эскалатора ехать быстрее, когда куда-то опаздываете?

 **abar** сегодня в 12:31    




↑ 0 ↓

Конечно самый просто способ уволиться, но тогда я не стану разработчиком,

Тогда Вы не станете грузовой лошадю, которую гонят, пока та не издохнет.







Либо Ваш проект не настолько важен, как Вам это кажется, и ничего не произойдет ужасного от того, что вы не выполните что-то в срок, либо Вам просто попалась шарашкина контора, в которой начальству наплевать на проект и на качество работы. Я знаю, потому что сам с такого начинал. Увольняйтесь смело и ищите нормальные предложения — с работой в команде, возможностью профессионального роста и внятными методиками по управлению проектами. На текущей должности разработчиком всё равно не стать, Вас обманули.

В адекватной фирме никто никогда не поставит одного джуниора на проект — он ничему не научится, а проект после него только дольше переписывать.

 **mikeee1** сегодня в 11:05  






↑ 0 ↓

Тема стара как мир, и если в небольших компаниях все это довольно легко проконтролировать, то в больших практически не возможно.

 **yudinetz**  сегодня в 12:09    

↑ 0 ↓




В больших как раз очень легко посылать таких Вась-попрошаек далеко. Ибо к своему начальнику они не пойдут («я попросил его сделать мою работу за меня, а он, гад такой, не согласился»), а к вашему могут пойти в крайнем случае, и в этом случае ваш начальник уже решит, можете ли вы отложить вашу текущую задачу и начать делать задачу для Васи из соседнего отдела. В 99% случаев, однако, этот Вася получит отлуп, о котором вы даже не узнаете.

 **0xd34df00d** сегодня в 17:41    

↑ +2 ↓

Ибо к своему начальнику они не пойдут («я попросил его сделать мою работу за меня, а он, гад такой, не согласился»)





Вы просто не умеете готовить претензии. Подходите и говорите, что у вас завал, а человек, который за вас отказывается делать работу — не командный игрок и не хочет работать на общее благо и успех.

 **greensky** сегодня в 11:23  

↑ +1 ↓

Кажется, основной посыл статьи — перестаньте читать Habr в рабочее время и займитесь лучше оптимизацией зон ответственности сотрудников :).

CRM и KPI — это все замечательно, проблема только в том, что описанная «добровольно-принудительная помощь» обычно там никак не отображается.

 **valis**  сегодня в 13:38  

↑ 0 ↓

Привет, я тот самый незаменимый (или был им, пока не знаю)

Работаю в крупной корпорации. У всех дотошно проработанные процессы, KPI, контрольные точки и т.д. Нарисовался крупный проект, касающийся предприятия в целом. Каждый имеет свою зону отвественности, при этом как работает все в целом никто не знал. Меня бросили в проект с позывом — узнай. Я узнал, придумал себе роль и задачи. Разбирал ошибки на продуктиве, проектировал архитектуру, координировал работы по развертыванию, тестированию разных команд (внутри команды все хорошо, 2 команды уже не дружат)


Руководство это прям капец ценило, но в отпуск толком ходить не получалось :-). В итоге выгорел. Решил увольняться, но тут назрела реструктуризация компании, новые должности и возможности.

Сейчас вижу обратную сторону — крутые KPI, каждый сотрудник тратит на орг вопросы минимум по часу в день, департаменты управления проектами, архитектуры и т.п

И все это уж очень сильно не эффективно! Люди очерчены зонами ответственности, нет командного духа и желания помогать друг-другу, только и делаем что совещаемся и швыряемся бумажками.

Сейчас скучаю по царившему тогда духу авантюризма и по взрослой, ответственной команде, задача которой не соблюдать KPI а решать поставленную задачу (даже если для ее решения требуется взглянуть дальше своего носа).

Итого. Главный вывод моего жизненного опыта — один универсальный солдат плохо, а полноценная команда, в которой показатель не KPI, а решенные задачи это здорово



greensky

сегодня в 14:32

#

🔖

🔗

👤


↑

0

↓

полноценная команда, в которой показатель не KPI, а решенные задачи это здорово

Уж не впали ли Вы в *ересь* agile?



valis

сегодня в 14:36

#

🔖

🔗

👤

↑

0

↓

Мне все равно как это называется, если это приносит реальный результат.