Елена Шейкина (Единый ЦУПИС): Талантливых сотрудников рутиной не заинтересуешь

Женский подход к управлению коллективом в современном мире зачастую оказывается эффективнее мужского. О том, какие подходы по-настоящему эффективны для управления сотрудниками, как коллектив могут мотивировать социально значимые программы и действительно ли есть различия в моделях лидерства в зависимости от пола, мы поговорили с Еленой Шейкиной, председателем правления Единого ЦУПИС (НКО «Мобильная карта»)

Текст
АННА ДУБРОВСКАЯ,
ОБОЗРЕВАТЕЛЬ **«Б.О»**



Фото: ЦУПИС

— Елена, какие ваши личные задачи как лидера внутри миссии Единого ЦУПИС?
— В условиях высокой неопределенности и быстро меняющейся технологической среды важно фокусироваться на долгосрочном развитии компании, поэтому я ставлю перед собой масштабные и первоочередные задачи. Во-первых, это создание условий для быстрой адаптации сотрудников компании к внешним вызовам. Эта задача стала сверхактуальной еще с начала пандемии и в 2021 году, когда мы были назначены Единым ЦУПИС (Центром учета переводов интерактивных ставок). Во-вторых, мне важно быть в центре инноваций, следить за новыми технологиями и своевременно внедрять их для совершенствования продуктов и услуг. Для этого я постоянно повышаю квалификацию, обучаюсь, прокачиваю свои профессиональные компетенции, занимаюсь личностным ростом. Без этого невозможно оставаться успешным лидером, находить какие-то новые инновационные идеи, вдохновлять свою команду и принимать правильные решения. В-третьих, это фокус на развитии и оптимизации клиентского опыта, чтобы предоставлять нашим клиентам лучший сервис.

Помимо этого ЦУПИС как кредитная организация, имеющая лицензию Банка России, обязан работать в строгом соответствии с законодательством. Это обязывает меня хорошо разбираться в юридической части вопроса, знать все возможные риски и уметь быстро их нивелировать. Пожалуй, самая важная задача это привлечение и удержание талантов — высококвалифицированных специалистов в области технологий и финансов. Необходимо мотивировать и вдохновлять их личным примером, предоставлять возможность профессионально развиваться, решать интересные задачи.

И удивительным образом эти задачи тесно перекликаются с ценностями компании, которые разрабатывали сами сотрудники — это инновационность и технологичность, забота о клиенте, профессионализм и опыт, командная работа. Наши ценности — это негласный устав, которому мы следуем, и они всегда находят отражение в наших целях и задачах.



Фото: ЦУПИС

— Есть ли у вас как у лидера любимый проект в ЦУПИС?

— Я пришла в компанию восемь лет назад, поэтому многие процессы выстраивала с нуля. Но больше всего я горжусь тем, что в 2018 году мы внедрили так называемую технологию роботизации рутинных процессов. На тот момент очень мало компаний занимались этим, можно сказать, что мы были одними из первопроходцев. Благодаря этой технологии сейчас у нас на службе 20% коллектива — цифровые сотрудники. Это действительно большое достижение, которое помогает освободить ресурс сотрудников от рутины и направить его на генерацию крутых идей и их реализацию.

— Как вам удается добиться максимальной эффективности сотрудников, мотивировать их?

— Главным образом я уважаю и ценю каждого сотрудника, поощряю идеи и творческие решения, предоставляю коллегам возможность реализовывать свой профессиональный потенциал и решать интересные задачи, потому что талантливых сотрудников рутиной не заинтересуешь. Как «вечный студент» также вдохновляю их собственным примером. Помимо этого мы много работаем над развитием корпоративной культуры, и у нас действует комплексная программа развития для сотрудников. Одной из ее главных составляющих является проведение различных мероприятий (конференций, воркшопов, митапов, хакатонов), где наши сотрудники могут обмениваться своими идеями и решениями. Они охватывают весь коллектив и существенно способствуют его творческому развитию.

Кроме того, мы ведем программу амбассадоров компании — у нас есть «амбассадоры-эксперты», «амбассадоры-спортсмены» и «амбассадоры-волонтеры». Сотрудники от имени Единого ЦУПИС выступают в качестве спикеров на конференциях, пишут статьи, участвуют в спортивных мероприятиях, ведут благотворительную деятельность. За различные активности они получают баллы, победители в конце года награждаются ценными призами. Кстати, мы выступаем спонсорами нескольких больших любительских спортивных событий — по лыжным гонкам и трейлраннингу.

— Какой подход к управлению для вас ближе?

— В своей работе я использую несколько стилей управления. На мой взгляд, невозможно использовать только один стиль, но можно сделать один из стилей доминирующим. У меня это демократический стиль управления, то есть партнерство — я воспринимаю каждого сотрудника по проекту как своего соратника. Конечно, иногда важно применять и авторитарный стиль управления. Например, без него не обойтись в кризисные для компании времена. Я пользовалась им, когда необходимо было кардинально и быстро перестроить какие-то процессы. Лидеру также важно выступать в роли наставника, особенно для неопытных сотрудников. В целом, хороший лидер умеет правильно использовать тот или иной стиль управления в зависимости от ситуации.

— ЦУПИС большое внимание уделяет социально значимым проектам. Насколько важно вам как руководителю иметь такие проекты в управлении?

— Мы действительно уделяем особое внимание вопросам социальной ответственности. Один из самых важных наших проектов — сервис «Ответственная игра». Он направлен на заботу об уязвимых категориях граждан. Так, мы провели собственный опрос и выяснили, что есть доля спортивных фанатов, которые испытывают сложности с самоконтролем в азартных играх. Поэтому приняли решение внедрять принципы ответственной игры — сохранение самоконтроля и возможность установления самоограничений.

С 2021 года президент России назначил ЦУПИС единым центром учета переводов ставок букмекерских контор и тотализаторов. Вместе с новым статусом у нас также появилась важная социальная миссия по удержанию и перечислению целевых отчислений на поддержку отечественного спорта, в том числе детско-юношеского. С октября 2021 года мы уже перечислили на эти цели свыше 32 млрд рублей. Мы также помогаем российским компаниям в развитии спортивных талантов детей, закупке оборудования и инвентаря, организации мероприятий; поддерживаем детей-сирот и детей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации. В этом смысле благотворительность является неотъемлемой частью нашей корпоративной культуры.

Сотрудники очень ценят социальную ориентацию, принимают в благотворительных мероприятиях активное участие, и я в том числе. Участие в добрых делах — это моя личная, персональная ценность. Но это ценно для меня и как для лидера: когда я вижу горящие глаза сотрудников, которые с большой вовлеченностью участвуют в благотворительности и волонтерской деятельности, то понимаю, что это помогает сплотить коллектив, в очередной раз показать, что мы все работаем в команде единомышленников, а также способствует долгосрочному правильному развитию компании.



Фото: ЦУПИС

— А имеет ли значение социальная ответственность компании для соискателей?

— Определенно да. Более того, даже IT-специалистам очень важно иметь социальную составляющую в своей работе. Именно благодаря этой части нашей корпоративной культуры некоторые талантливые соискатели принимали решение в пользу нашей компании. Мы также видим, что, начав благотворительную деятельность в ЦУПИС, наши сотрудники потом занимаются ей и вне компании, на других проектах: помогают детским домам, приютам животных, прибирают леса.

— Считаете ли вы, что женское лидерство отличается от мужского?

— Мне кажется, что такое гендерное разделение — во многом пережиток прошлого. Есть эффективные управленцы-женщины, есть эффективные управленцы-мужчины. Здесь все больше зависит от самого человека, его индивидуальных способностей, личных качеств, ценностей, образования и профессионального опыта. Любой эффективный руководитель может применять различные подходы и стили в управлении в зависимости от конкретной ситуации и команды.

— Ставите ли вы для себя KPI в обычной жизни?

— Я бы не назвала это именно KPI, но как человек системный и ведущий активный образ жизни в различных сферах, безусловно, отслеживаю свой прогресс. Однако всегда стремлюсь к гармонии и достижению равновесия между профессиональными и личными целями. Если говорить о личной жизни, то я стараюсь уделять много внимания моей семье, она имеет для меня большое значение, и я всегда нахожу время для качественного общения с родными, стараюсь каждый день умело балансировать между рабочим и личным.

Также я много внимания уделяю поддержанию здоровья, в том числе ментального. Например, очень люблю заниматься йогой и плаванием, путешествовать, поэтому у меня есть расписание посещений спортклуба, а также карта будущих поездок. Я стараюсь их придерживаться.

Наверное, KPI в его классическом понимании я ставлю перед собой только на работе. Это определенные показатели для достижения конкретных финансовых и иных бизнес-целей, повышения операционной эффективности.

Я считаю, что правильно установленные KPI в личной жизни и в профессиональной деятельности — навигационный компас и надежный проводник в мире постоянных изменений и вызовов. Они помогают удерживать курс на непрерывное улучшение, устойчивое развитие и наполняют нашу жизнь особым смыслом.

Я обязательно провожу вечерние часы по будням и все выходные со своей семьей. У нас даже есть добрая традиция, которую мы называем «свечка». Каждый вечер я, супруг и сын собираемся вместе, у нас есть свой ритуал благодарности тем событиям, которые в течение дня происходили с каждым из нас. Держа в руках свечку, мы рассказываем друг другу о том, что сегодня произошло и чем мы гордимся. Это очень сильно объединяет.

— У лидера всегда традиционно больше задач, чем у обычного сотрудника. При этом необходимо успеть решить все дела и на работе, и дома. Что помогает вам правильно выстраивать work-life balance?

— Раньше у меня с этим были сложности. Например, я большую часть своего времени отдавала профессиональной деятельности, но спустя какое-то время начала выгорать. Тогда я разработала для себя систему личных расписаний, выделив по часам время на работу, на себя и на семью. Это помогло мне выстроить нужный баланс, и сейчас я придерживаюсь своего расписания без особых сложностей, можно сказать «на автомате».

Правильно выстроить баланс в жизни очень важно — тогда ты постоянно находишься в ресурсе, у тебя всегда есть творческое вдохновение и ты способен заряжать им других. Для лидера это особенно ценно, ведь он ведет за собой людей. Б.О



Фото: ЦУПИС