

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ, МОТИВАЦИЯ, КОНТРОЛЬ КОМАНД «НА УДАЛЕНКЕ»: ЧТО ДЕЛАЮТ РАБОТОДАТЕЛИ?

МЕТОДОЛОГИЯ



452 респондента: HR
директора и топ-менеджеры
российских компаний



6-15 апреля – сроки
проведения

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

- Большинство опрошенных работодателей используют традиционные инструменты командообразования – чаты, информационные рассылки, регулярные обращения руководства. 33% респондентов устраивают неформальные онлайн-встречи, 14% – корпоративные флешмобы, еще 14% – конкурсы. 17% компаний организовали для работников спортивные и well-being программы, 15% – тематические мастер-классы, 10% – программы для детей сотрудников.
- Порядка 25% компаний провели опрос оценки стресса сотрудников, еще 33% планируют его сделать. Исследования показали разброс показателей уровня тревожности практически по всей шкале от менее 10% до более 75% сотрудников. 17% компаний заявили, что их сотрудники не испытывали никакой тревоги.
- 57% респондентов заявили, что не предпринимают никаких мер для снижения стресса у сотрудников. 30% компаний организуют группы для общения сотрудников друг с другом, 13% – предоставляют услуги психолога, 6% – организовали специальную «горячую линию».
- При этом компании используют различные инструменты контроля работы сотрудников. 43% ежедневно проверяют исполнение задач, 39% делают регулярные звонки, 31% – переключку в чатах. 14% проводят мониторинг активности рабочего стола, 17% используют иные ИТ инструменты контроля рабочего времени персонала, а 2% отслеживают передвижение сотрудников по телефонам. Только 21% работодателей признались, что никак не контролируют сотрудников.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

- 41% компаний не проводили обучение и не разрабатывали регламенты по управлению удаленными командами для руководителей. У 24% работодателей есть соответствующая программа, 20% – в процессе ее планирования, 15% сформировали рекомендации.
- 80% компаний не проводили оценку компетенций сотрудников, помогающих эффективно работать в удаленном режиме (тайм-менеджмент, самоорганизация и т.п.). Однако 14% респондентов планируют такое исследование, а 6% уже его провели и выяснили, что данными компетенциями обладают от 50% работников.
- 16% компаний, проводивших оценку динамики мотивации сотрудников, заявили о ее снижении. При этом 12% заявили, что мотивация выросла, а 15% посчитали, что ничего не изменилось.
- Динамику оценки эффективности провели 16% компаний. Если суммировать ответы тех, кто реализовал исследование и тех, кто пока его не провел или не планирует проводить, формируются следующие результаты: 30% компаний отмечают, что эффективность в среднем снизилась, 18% – что, напротив, выросла, 35% считают, что ничего не изменилось.
- 20% работодателей готовы оставить сотрудников «на удаленке» после завершения карантина. 46% компаний будут решать этот вопрос в индивидуальном порядке.
- Из функций, которые останутся в дистанционном формате, компании назвали следующие: ИТ поддержку (26%), юридические функции (22%), ИТ разработку (20%), бухгалтерию (17%), маркетинг (13%), обучение (11%).

КОММЕНТАРИЙ ЭКСПЕРТА

Анастасия Стасева, партнер Kontakt InterSearch Russia, руководитель проекта YounGo:

«Уже совершенно ясно, что текущая вынужденная «удаленка» может уверенно повлиять на процессы во многих компаниях. За один месяц мы совершили скачок к новым реалиям, к которым в обычном режиме многие могли бы идти несколько лет. И тут, как всегда, есть и позитивные, и негативные моменты. Во-первых, удаленная работа достаточно ярко подсветила сотрудников с низкой эффективностью. Тех, кто умел изображать вид бурной деятельности в офисе, фактически не демонстрируя реального результата. Это такой парадокс: казалось бы, когда подчиненный постоянно находится на виду у руководителя, эффективность должна быть выше, но на самом деле постоянное присутствие, обмен взглядами и фразами часто создает только видимость контроля. В удаленной коммуникации остается выжимка из самых главных рабочих вопросов, по которым легче оценить реальную вовлеченность сотрудника в исполнении его функций. Таким образом, текущий опыт позволит скинуть балласт, который есть практически у каждой компании. Второе: многие функции уже не вернутся к полноценной работе только в офисе. Компании, которые раньше боялись потерять контроль над сотрудниками, сейчас поняли, что многие из них, а часто целые департаменты и функции, прекрасно справляются удаленно. И необходимость их физического присутствия сильно преувеличена. Это позволит многим в будущем сэкономить на аренде офисных пространств, перейти на формат desk sharing, что в текущих экономических условиях критично важно для всех. Также возможность удаленной работы является одним из значимых факторов для молодых сотрудников. После текущего опыта работодатели станут более терпимо относиться к этому, что позволит им успешнее мотивировать студентов и выпускников.»

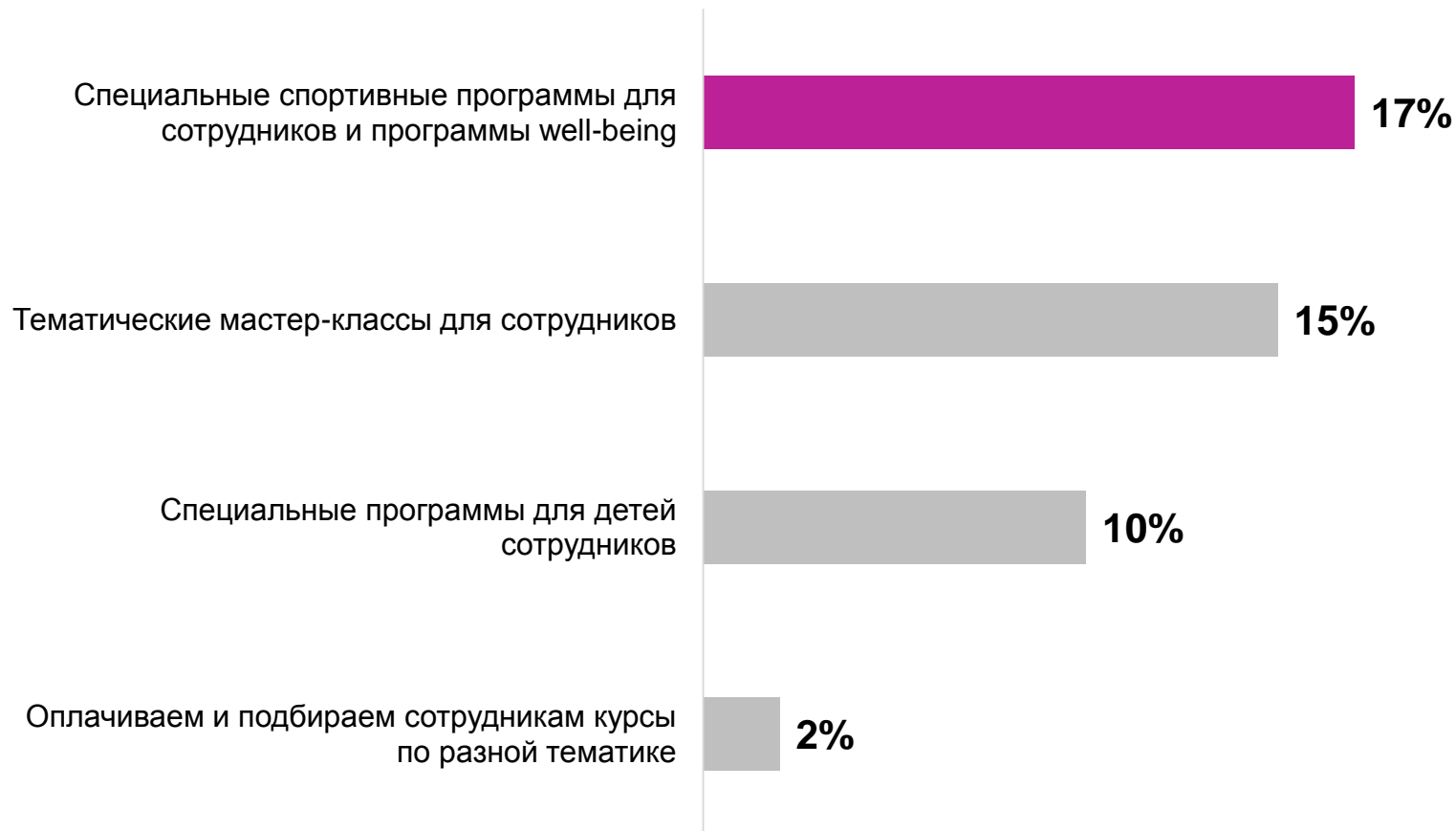
Из скорее негативных моментов можно выделить то, что успех эффективного выживания сейчас во многом зависит от открытости и честности в коммуникации между работодателями и сотрудниками. Что, к сожалению, не является общепринятой практикой во многих компаниях. Честность – в целом, ключевая ценность новой эры коммуникации. И те, кто сможет продемонстрировать эту ценность, имеют гораздо больше шансов сохранить и прирастить эффективность своих команд. В работе над этой задачей должны быть мобилизованы команды HR, маркетинга и внутренних коммуникаций. Также на первый план выходит внимательная работа с каждым сотрудником, постоянное отслеживание уровня выгорания и лояльности. Прежние методы подобной оценки «вдолгую», один раз в год, уходят в прошлое. Сейчас время быстрых инструментов, пульс-опросов и незамедлительной реакции. Изменения произойдут и в компетенциях, которые компании будут оценивать у своих текущих и новых сотрудников.»



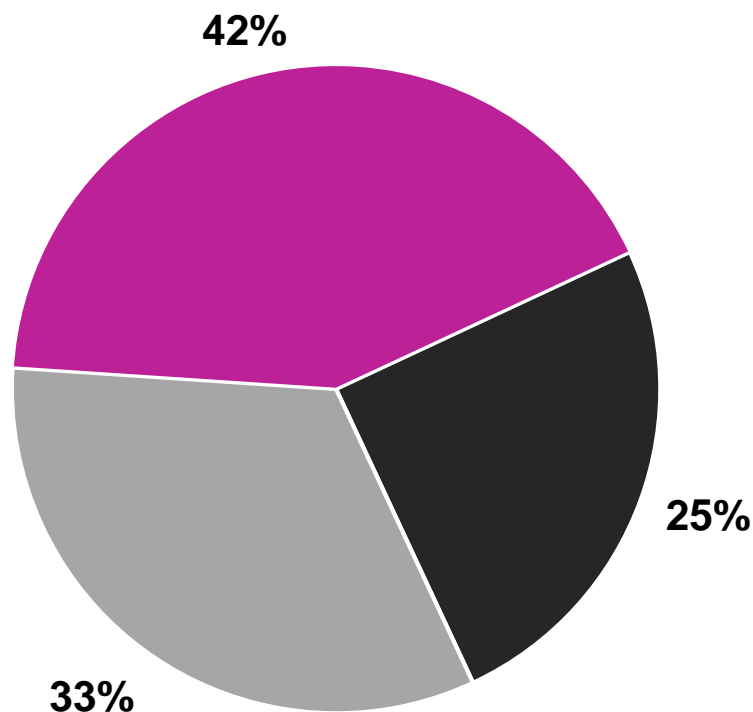
ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ



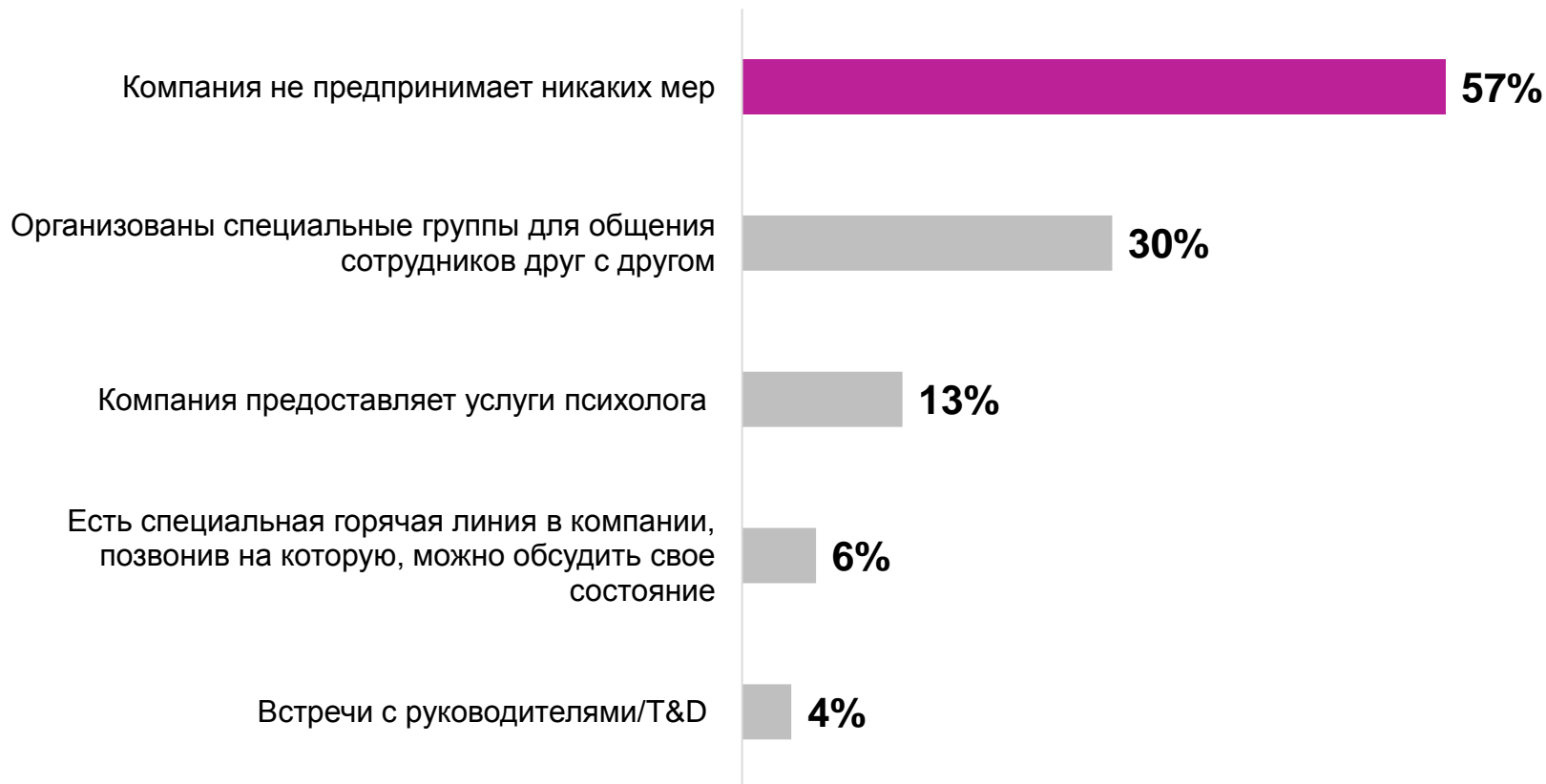
ОПРОСЫ УРОВНЯ ТРЕВОЖНОСТИ СОТРУДНИКОВ



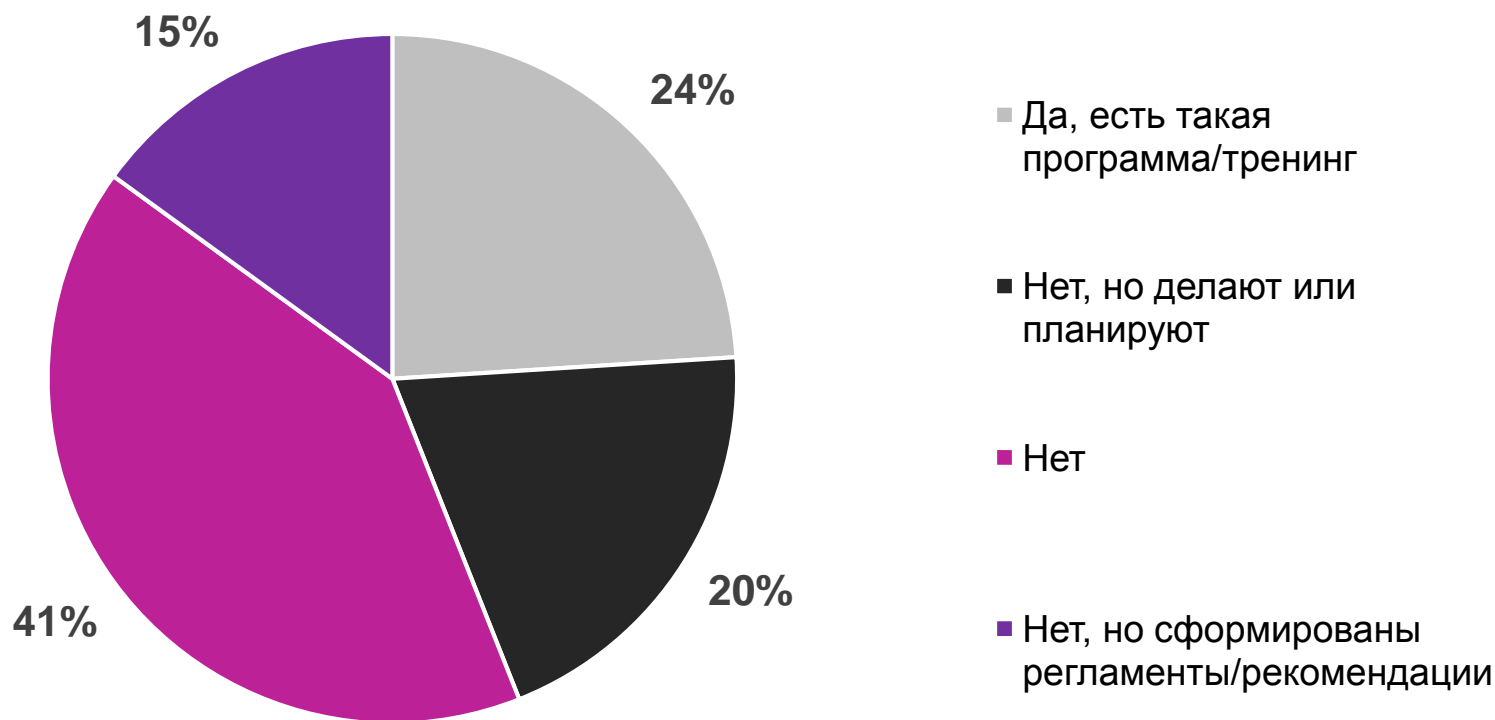
- Проводили
- Не проводили, но планируют
- Не проводили и не планируют

Опросы показали разброс показателей уровня тревожности практически по всей шкале от менее 10% до более 75% сотрудников. 17% компаний заявили, что их сотрудники не испытывали никакой тревоги.

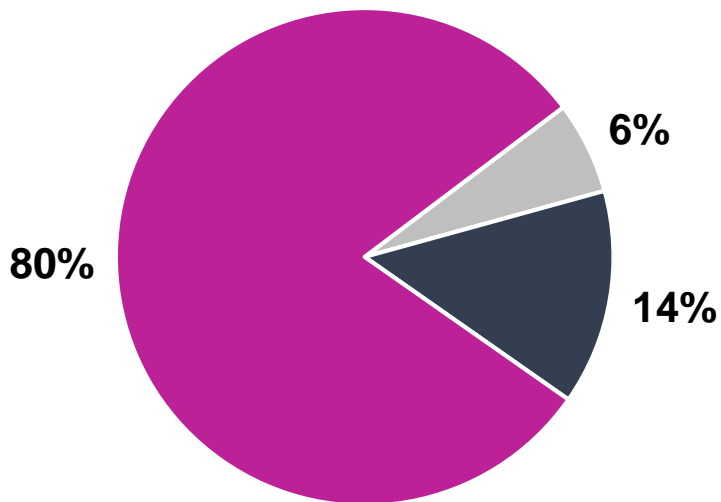
МЕРЫ КОМПАНИЙ ДЛЯ СНИЖЕНИЯ СТРЕССА



НАЛИЧИЕ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ В «УДАЛЕНКЕ»



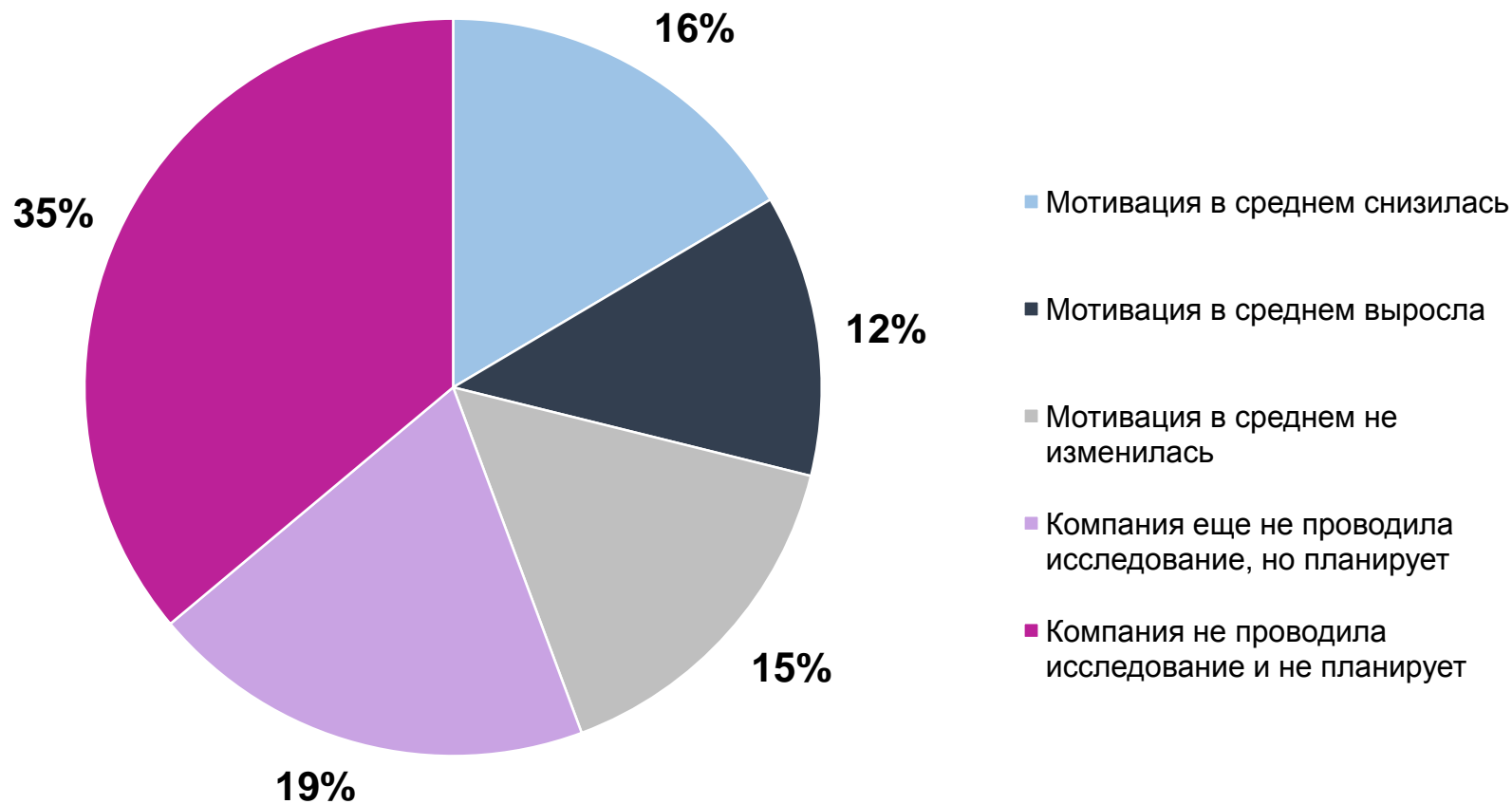
ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ РАБОТЫ НА «УДАЛЕНКЕ»*



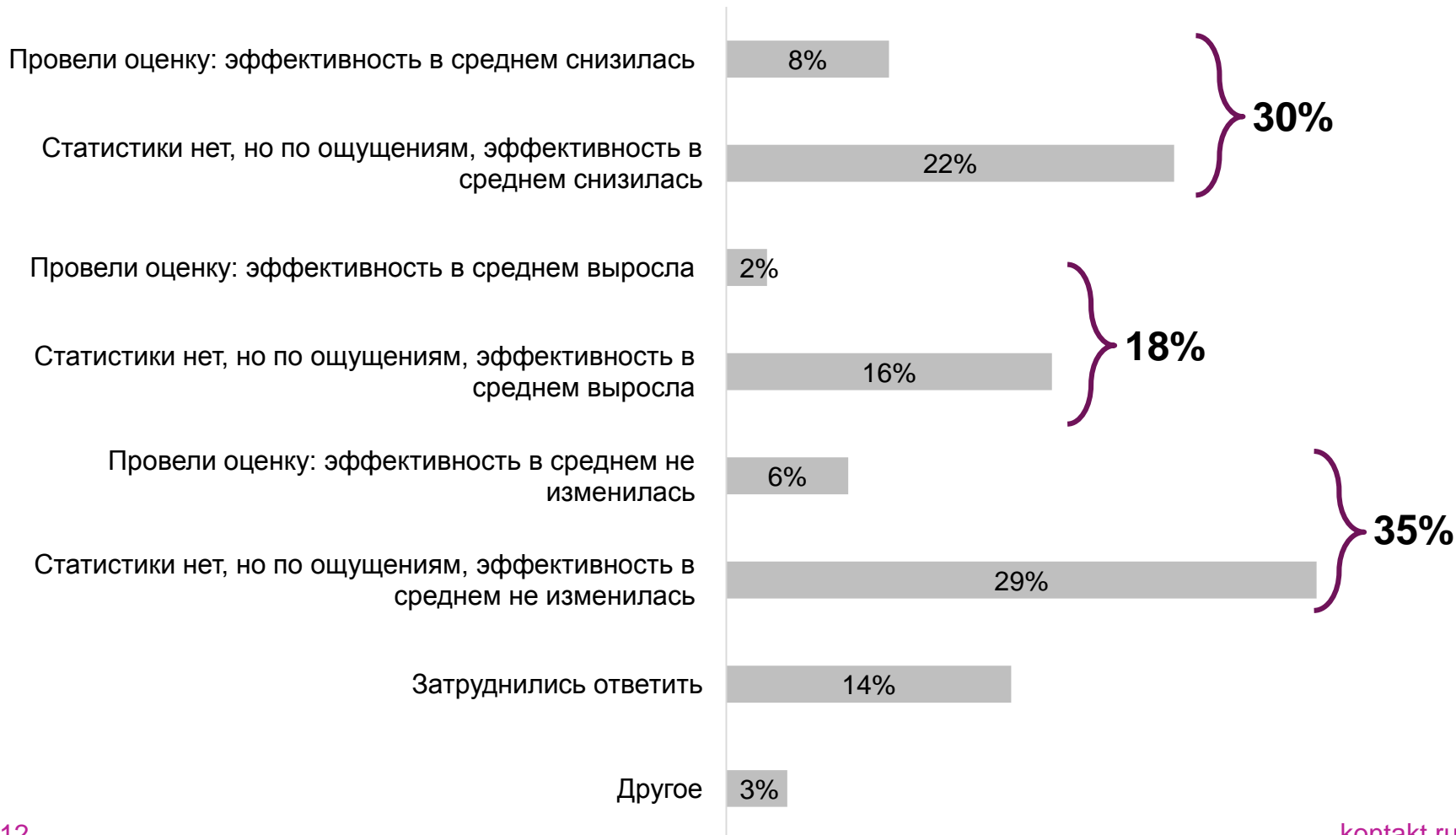
Опросы показали, что в **целом более 50%** сотрудников обладают подобными компетенциями.

- Компания провела оценку
- Компания еще в процессе оценки или планирует ее
- Компания не проводила оценку и не планирует

ДИНАМИКА МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ



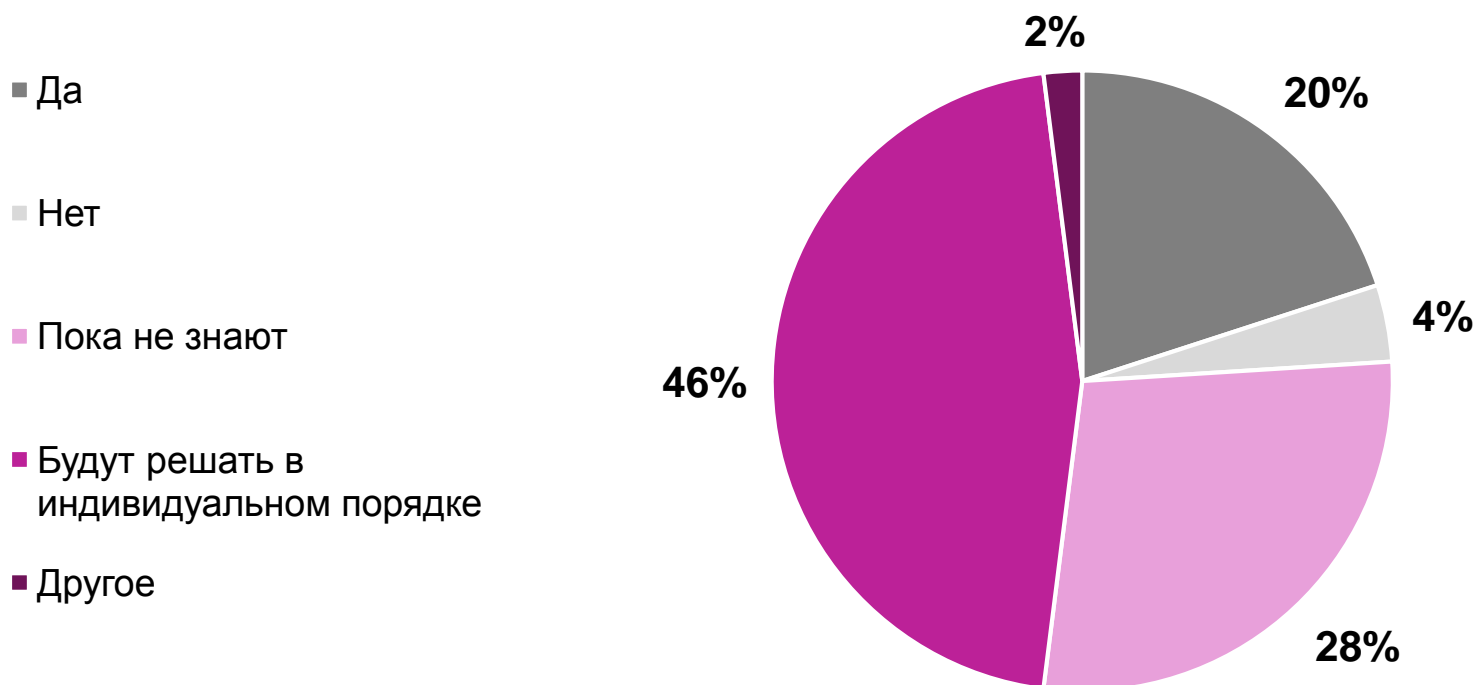
ДИНАМИКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОСЛЕ ПЕРЕВОДА НА «УДАЛЕНКУ»



ИНСТРУМЕНТЫ КОНТРОЛЯ



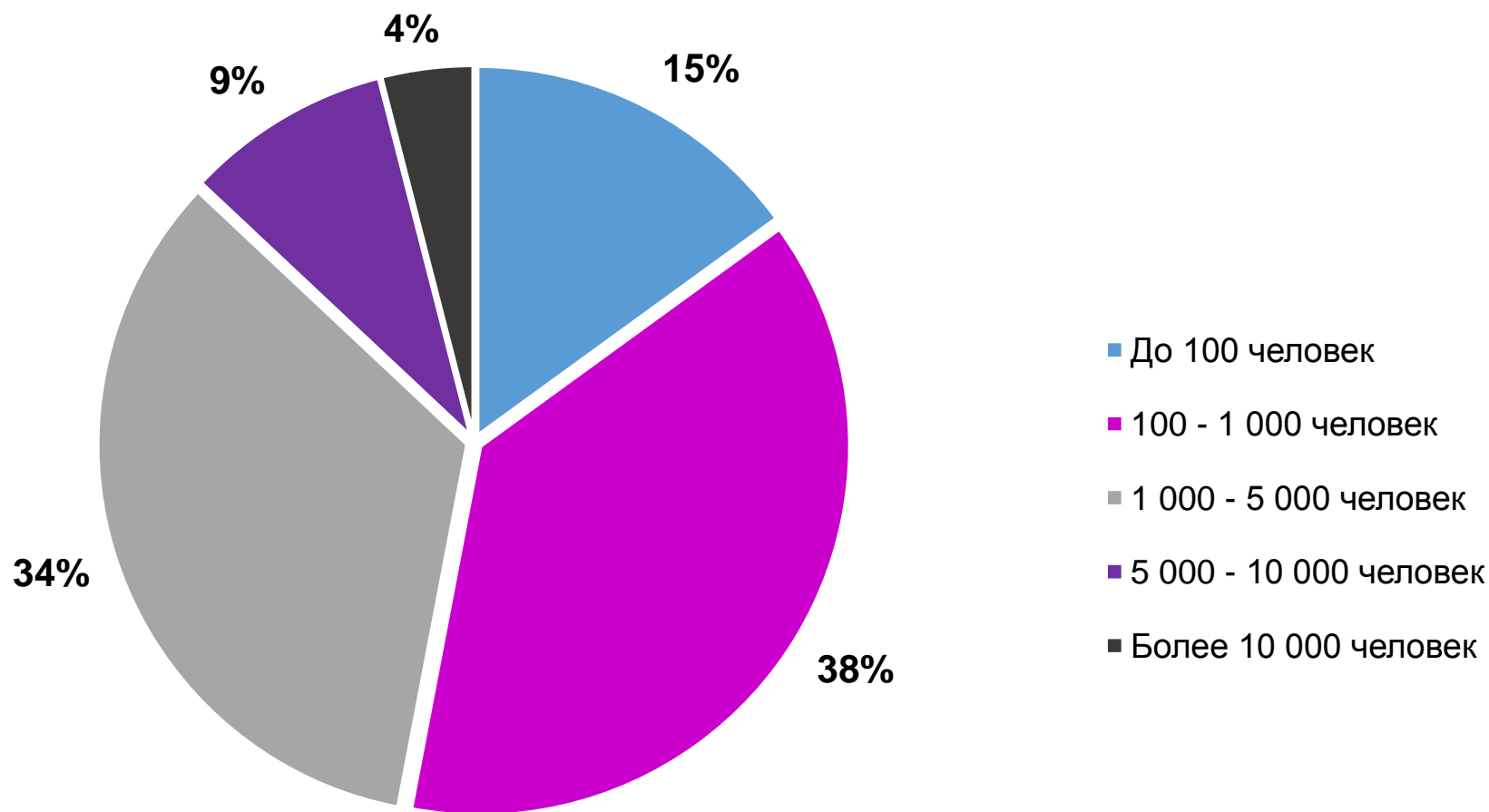
ГОТОВНОСТЬ ОСТАВИТЬ СОТРУДНИКОВ НА «УДАЛЕНКЕ» ПОСЛЕ КАРАНТИНА



ФУНКЦИИ, КОТОРЫЕ МОГУТ ОСТАТЬСЯ НА «УДАЛЕНКЕ»



МЕТОДОЛОГИЯ: РАЗМЕР КОМПАНИЙ



МЕТОДОЛОГИЯ: ОТРАСЛИ





КОНТАКТЫ:

119180, Москва
Якиманская наб., д. 2,
БЦ «Голутвинский двор»
Телефон: +7 (495) 956-91-61
www.kontakt.ru

Будем рады
сотрудничеству!