



Действия HR в ситуации пандемии

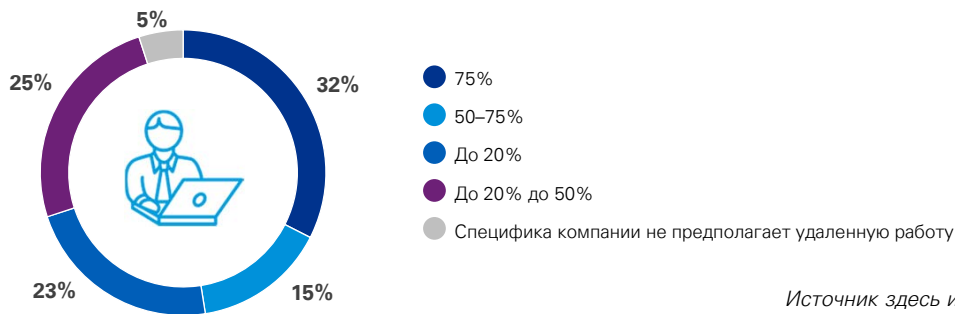
2020 г.

kpmg.ru

Пандемия коронавируса заставила функции HR в компаниях в экстренном порядке изменить подходы к управлению персоналом. В связи с ухудшением эпидемиологической ситуации в России за прошедшие недели 95% опрошенных компаний начали переводить своих сотрудников на удаленную работу. Только 5% указали, что специфика работы не предполагает удаленную работу даже частично.

Трети компаний удалось перевести на удаленную работу более 75% сотрудников в первые же недели.

Процент сотрудников, переведенных в режим удаленной работы

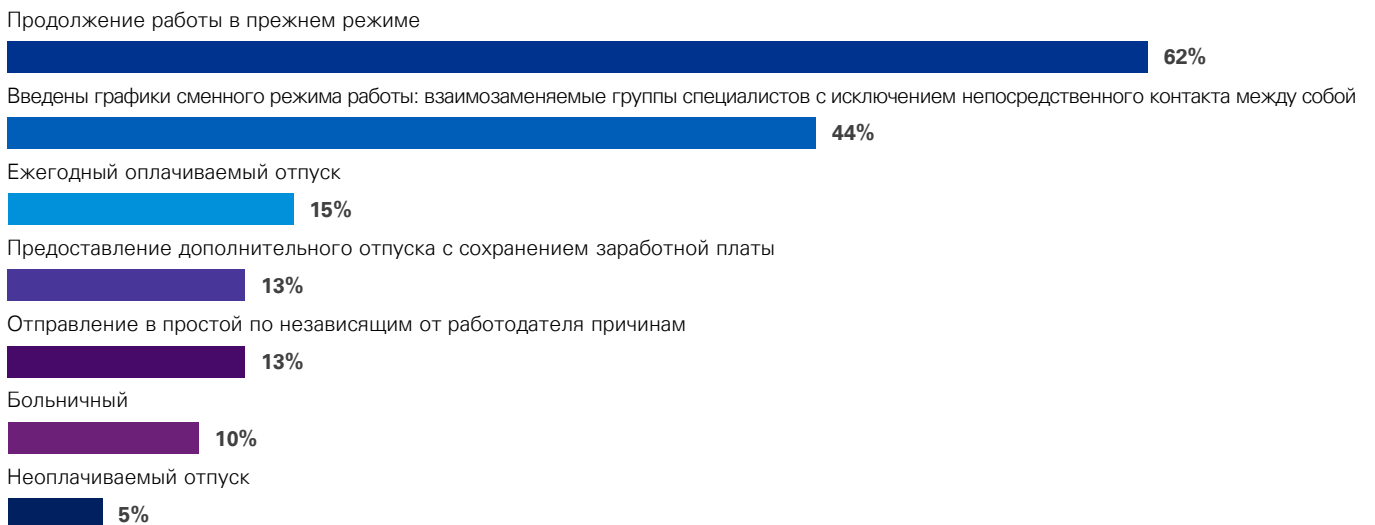


Источник здесь и далее: анализ КПМГ.

Компании стараются минимизировать возможные риски для сотрудников, чей характер работы не предполагает удаленную работу. Почти половина опрошенных компаний (44%) использует графики сменного режима работы: взаимозаменяемые группы специалистов с исключением непосредственного контакта между собой.

Среди прочих мер компании отметили, что предлагают сотрудникам уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск (15%) либо предоставляют дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (13%). 5% компаний, по их словам, отправляют сотрудников в неоплачиваемый отпуск¹.

Подход, используемый в отношении тех, чей характер работы не позволяет работать удаленно



¹ По состоянию на 27 марта 2020 года.

73%



Наиболее популярная мера, к которой прибегают компании для оказания помощи сотрудникам в ситуации пандемии, — это обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты. Так поступают 73% опрошенных компаний.

36% респондентов оплачивают такси, а 15% — оплачивают домашний интернет либо повышают лимит корпоративной мобильной связи. Некоторые компании также полностью или частично покрывают расходы на каршеринг и парковку, арендуют маршрутные автобусы для персонала, оплачивают доставку необходимого оборудования из офиса.

Большинство компаний сократили программы обучения сотрудников, примерно по 5% респондентов отменили доплаты на компенсацию обедов и проезд до места работы.

Изменение подхода к набору льгот в сторону увеличения



73%

Обеспечение персонала средствами индивидуальной защиты



36%

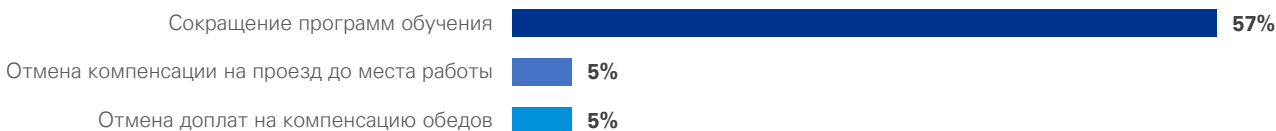
Оплата такси тем, кому надо приехать в офис или на деловую встречу



15%

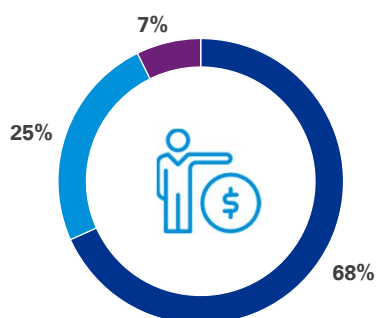
Компенсация стоимости домашнего интернета или повышение лимита корпоративной мобильной связи

Изменение подхода к набору льгот в сторону уменьшения



Почти 70% опрошенных респондентов отмечают, что размер расходов на персонал при всех принимаемых мерах не изменился. Четверть компаний сократили расходы на сотрудников. 7% респондентов отмечают рост расходов на персонал.

Изменение расходов на персонал

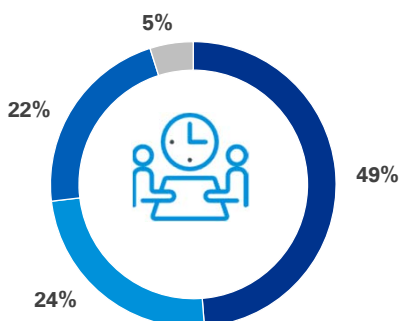


- Расходы на персонал не изменились
- Расходы на персонал сократились (простои, неоплачиваемые отпуска, сокращения, неполная рабочая неделя и т.д.)
- Расходы на персонал выросли (увеличение штата, овертаймы, дополнительные льготы и другое)

Компании также «подстраивают» свои бизнес-процессы. 24% опрошенных компаний приостановили отбор персонала, 32% – временно приостановили процесс обучения.

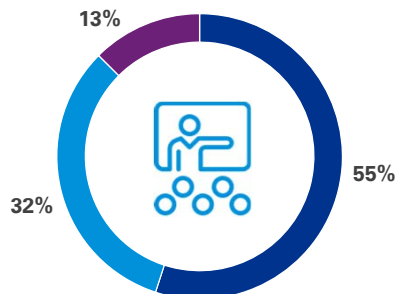
Но большинство все равно стремится переводить эти процессы на дистанционный формат. Почти половина компаний (49%) перевела очные собеседования в онлайн-формат. 55% перевели часть обучения в онлайн-форму и часть – отложили на поздний срок.

Адаптация подхода к подбору



- Да, мы перевели очные собеседования в онлайн-формат
- Отбор временно приостановлен
- Частично перевели в онлайн, но по некоторым вакансиям встречаемся очно
- Нет, мы продолжаем проводить очные собеседования

Адаптация подхода к обучению



- Часть обучения перевели в онлайн, а часть перенесли на более поздний срок
- Наша компания приняла решение временно приостановить обучение
- Да, мы полностью перевели обучение в онлайн (внутренние тренинги, оплата абонементов на обучающих платформах и т.д.)

56%



При этом 56% респондентов планируют вернуться к предыдущей модели работы, указывая, что все меры носят исключительно временный характер.

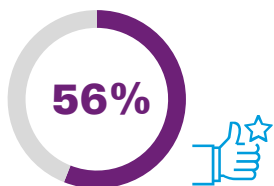
Некоторые из введенных сейчас практик компании рассматривают как опции для введения на регулярной основе: удаленная работа (36%), онлайн-отбор (46%), онлайн-обучение (41%).

36%

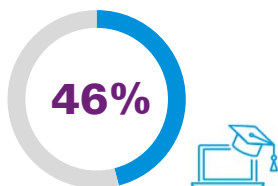


Планируют ввести удаленную работу на регулярной основе после окончания пандемии.

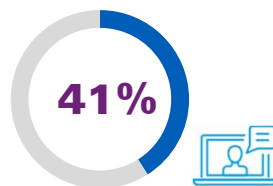
Меры, которые сейчас принимаются временно, но планируется их применение в будущем



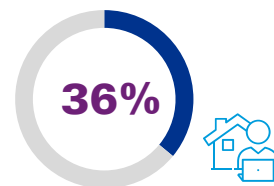
Планируем полностью вернуться к предыдущей модели



Онлайн-обучение



Онлайн-отбор



Удаленная работа



80% пока не планируют пересмотр HR-стратегии в первую очередь по причине неопределенности.

20% опрошенных компаний, несмотря на неопределенную экономическую ситуацию, планируют развиваться в соответствии с принятым стратегическим планом.

23% опрошенных компаний планируют пересматривать целевые значения КПЭ в сторону уменьшения, что безусловно является мерой по поддержке сотрудников, однако может повысить финансовую нагрузку на саму компанию, т.к. доходы и прибыль многих организаций могут сократиться.

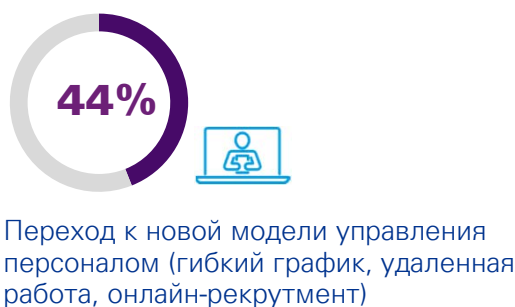
Планирование компаниями пересмотра целевых значений КПЭ в сторону уменьшения



60% респондентов планируют на ближайший год оптимизацию расходов на персонал.

44% опрошенных планируют переход к новой модели управления персоналом. 41% респондентов планирует продолжать развитие HR-бренда компании, такой же процент опрошенных планирует проводить автоматизацию HR-процессов. 36% компаний собираются повысить фокус на удержание сотрудников, 26% респондентов планируют работу над формированием кадрового резерва компании. Среди прочего респонденты называли также работу над оптимизацией бизнес-процессов.

Приоритетные направления, актуальные для компаний на ближайший год



Профиль участников исследования

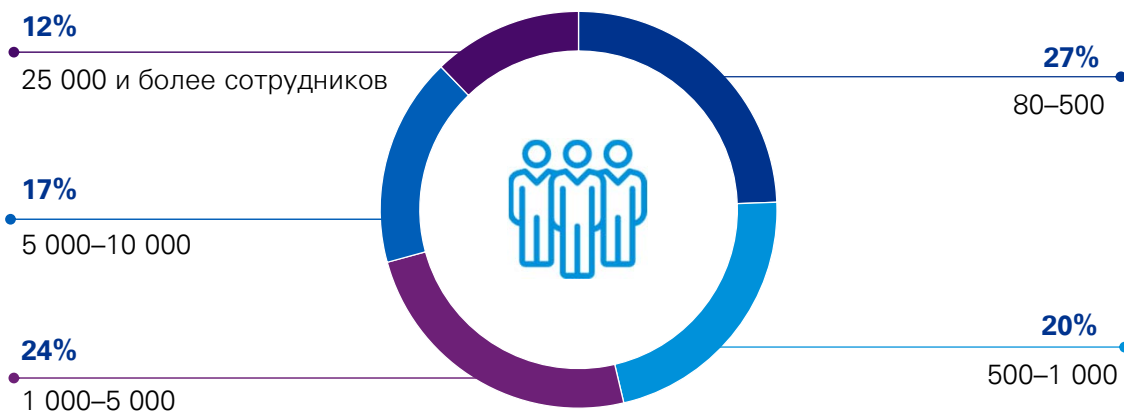


В исследовании приняло участие более 50 компаний из различных отраслей. Более 80% участников являются крупными компаниями.

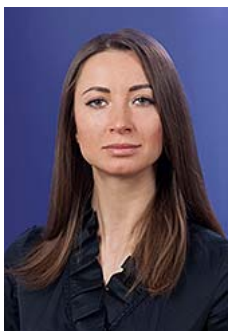
Отрасль компаний-участников



Численность компаний-участников



Контакты



Маргарита Носова

Группа по оказанию услуг в области
управления персоналом и изменениями

Менеджер

Тел.: +7 495 937 4477

Email: mnosova@kpmg.ru

kpmg.ru

Информация, содержащаяся в настоящем документе, носит общий характер и подготовлена без учета конкретных обстоятельств того или иного лица или организации. Хотя мы неизменно стремимся представлять своевременную и точную информацию, мы не можем гарантировать того, что данная информация окажется столь же точной на момент получения или будет оставаться столь же точной в будущем. Предпринимать какие-либо действия на основании такой информации можно только после консультаций с соответствующими специалистами и тщательного анализа конкретной ситуации.

© 2020 КПМГ. КПМГ означает АО «КПМГ», ООО «КПМГ Налоги и Консультирование», компании, зарегистрированные в соответствии с законодательством Российской Федерации, и КПМГ Лимитед, компанию, зарегистрированную в соответствии с Законом о компаниях (о. Гернси) с изменениями от 2008 г. Все права защищены.

KPMG и логотип KPMG являются зарегистрированными товарными знаками или товарными знаками ассоциации KPMG International.