



Удаленная работа: ДЕЙСТВИЯ HR

**Данное исследование
основано на результатах
регулярного опроса**

Июнь 2021 г.



kpmg.ru



Удаленная работа стала новой реальностью. И если год назад HR и другие подразделения прикладывали массу усилий, чтобы сотрудники могли работать в новом формате, то сегодня удаленная или частично удаленная работа – это неотъемлемая часть жизни многих компаний.



39%

компаний сформировали проектную группу для внедрения удаленной работы на постоянной основе



42%

компаний обеспечили сотрудников ИТ-оборудованием и мебелью для обустройства рабочего места дома



14%

компаний отмечают повышение продуктивности сотрудников на удаленной работе



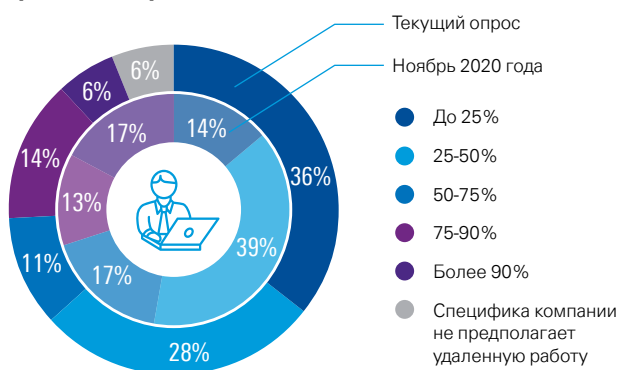
42%

компаний не принимают никаких мер для обучения руководителей навыкам по управлению удаленными командами

36% компаний — участников нашего опроса сохраняют формат удаленной работы для менее четверти своих сотрудников. В ноябре около 40% опрошенных компаний предлагали формат удаленной работы для 25–50% сотрудников. Сейчас его сохраняют 28% респондентов.

Только 6% компании сохранили более 90% персонала на удаленной работе. В ноябре 2020 года этот показатель был почти в три раза выше (17%).

Процент сотрудников, переведенных в режим удаленной работы



Подход к сокращению персонала и оплаты труда

Часть персонала сокращена



Возможно, будут сокращения персонала в перспективе 1-2 месяцев



Сохраняется естественная текучесть персонала



● Текущий опрос ● Ноябрь 2020 года

92%

опрошенных компаний сохраняют естественную текучесть персонала и прежний уровень оплаты труда.

Никто из респондентов не планирует сокращать персонал в перспективе 1-2 месяцев. В ноябре 2020 года это собирались сделать 5% опрошенных компаний.

72%

респондентов не предпринимают значительных усилий в части управления расходами на персонал. В то время как в ноябре 2020 года почти треть респондентов (31%) направляли сотрудников в ежегодный оплачиваемый отпуск для оптимизации этих затрат.



92%

компаний сохраняют прежний уровень оплаты труда. Показатель в ноябре 2020 года был идентичным.



Только **8%**

компаний указали, что сократили размер оплаты труда всем или некоторым категориям сотрудников.



От **10%** до **50%**

составил процент сокращения оплаты труда в этих компаниях.

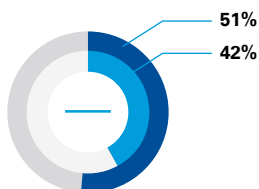
Подход к льготам, предоставляемым сотрудникам

Обеспечение персонала средствами индивидуальной защиты по-прежнему является самой часто предоставляемой льготой – это отметили 58% опрошенных компаний. Однако в ноябре 2020 года этот показатель среди опрошенных компаний был выше – 73%.

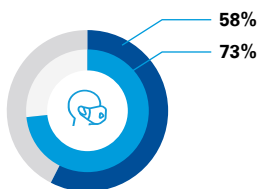
15% респондентов предоставляют компенсацию стоимости домашнего интернета или повышают

лимит корпоративной мобильной связи – для сравнения, в ноябре 2020 года эти меры отметили лишь 6% опрошенных компаний.

Компании стали меньше предоставлять оплату такси тем, кому надо приехать в офис или на деловую встречу, – показатели упали почти в два раза: для сравнения – 18% – май 2021 года, 34% – ноябрь 2020 года.



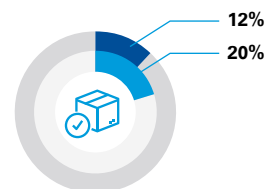
Набор льгот не изменился



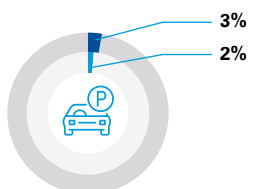
Обеспечение персонала средствами индивидуальной защиты



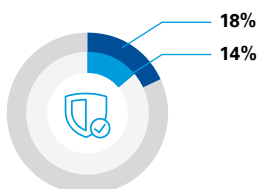
Компенсация стоимости домашнего интернета или повышение лимита корпоративной мобильной связи



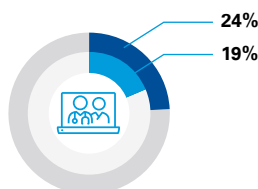
Оплата доставки необходимого оборудования из офиса



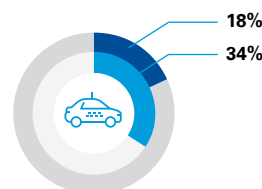
Полное или частичное покрытие расходов на каршеринг и парковку



Предоставлен расширенный лимит на страховые случаи



Оплачиваемые консультации с психологом, телемедицина



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

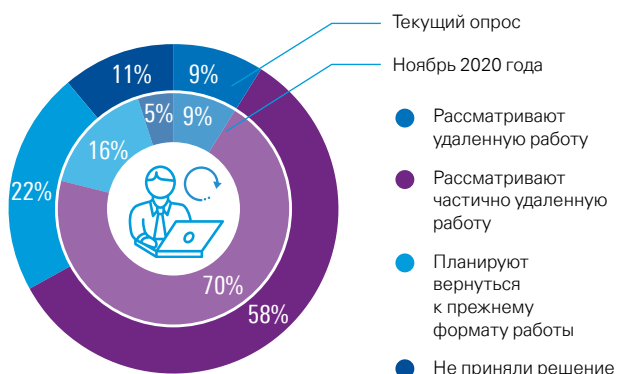
67%



респондентов отметили, что частично перевели процесс отбора персонала в компании в онлайн-формат и по некоторым вакансиям продолжают проводить очные собеседования.

В ноябре о таком способе найма говорили только 47% респондентов. Показатель увеличился почти на 20% по сравнению с опросом в ноябре 2020 года.

Использование удаленной работы в будущем



В мае 2020 года 35% компаний собирались вернуться к прежнему режиму работы.

Продуктивность сотрудников после перехода на удаленную работу

Более трети респондентов (36%) отмечают, что эффективность сотрудников на удаленной работе осталась на прежнем уровне, а у 14% она выросла.

Процесс подбора персонала в компании

Все собеседования проходят в онлайн-формате



Продолжаем проводить очные собеседования



Частично перевели в онлайн, но по некоторым вакансиям встречаемся очно



Отбор временно приостановлен



● Текущий опрос ● Ноябрь 2020 года

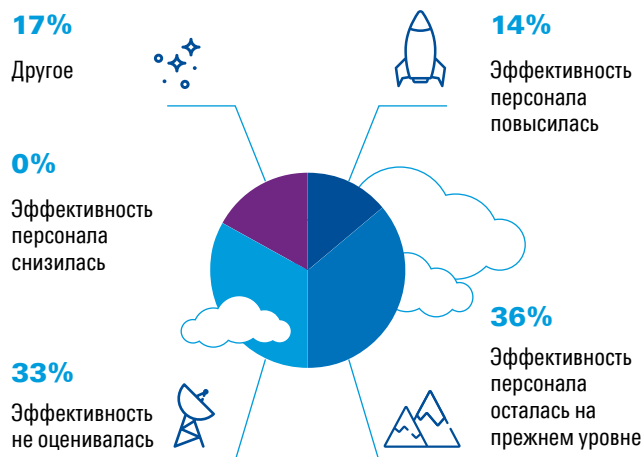
Также стоит отметить, что лишь 21% компаний проводят собеседования только в онлайн-формате. В предыдущем опросе таких компаний было 40%.

58%

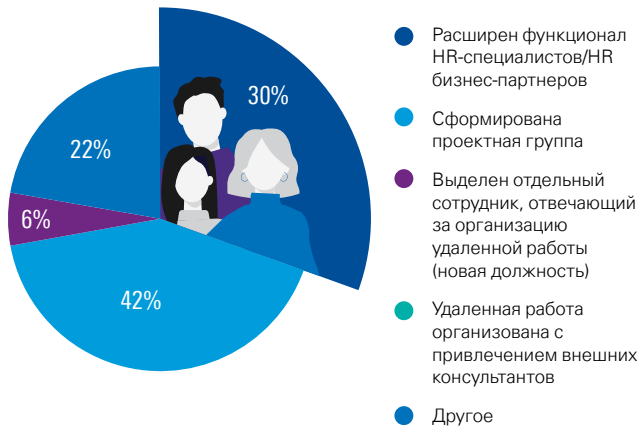


опрошенных компаний рассматривает внедрение частично удаленной работы на постоянной основе и готовы предложить подобную опцию для 40% сотрудников.

Для этих 40% сотрудников предполагается примерно половину рабочего времени работать удаленно.



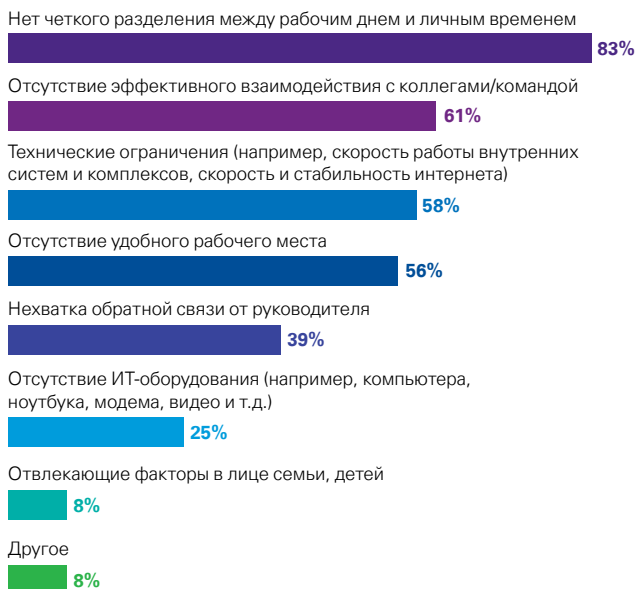
Организация процесса перехода на удаленную работу в компании



Наиболее сложные аспекты при внедрении удаленной работы



Сложности, с которыми сталкиваются сотрудники при удаленной работе



30%



компаний расширили функционал HR-специалистов и HR бизнес-партнеров.

Более 40% опрошенных компаний сформировали внутреннюю проектную команду для организации перехода на удаленную работу.

78%



респондентов считают эффективную коммуникацию и командное взаимодействие самыми сложными задачами при внедрении удаленной работы.

Также участники опроса отметили среди сложностей вовлечение сотрудников в корпоративную культуру (67%) и адаптацию нового персонала (53%).

83%



опрошенных компаний отмечают, что самая большая сложность удаленной работы для сотрудников – четкое разграничение рабочего и личного времени.

Сотрудники чувствуют неэффективность взаимодействия с коллегами (61%), технические ограничения (58%) и отсутствие удобного рабочего места (56%).

Несмотря на то, что 56% респондентов отмечают, что сотрудники жалуются на отсутствие комфортного рабочего места дома, почти половина опрошенных компаний (47%) отметили, что помогли своему персоналу в части обустройства рабочего пространства дома. Речь идет в первую очередь об обеспечении сотрудников ноутбуками и необходимой мебелью, а также о предоставлении комплексной ИТ-поддержки.



Обучение руководителей навыкам по управлению удаленными командами *

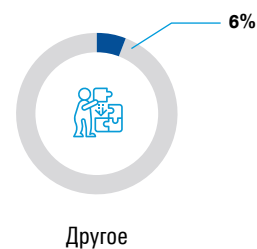
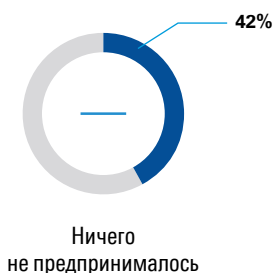
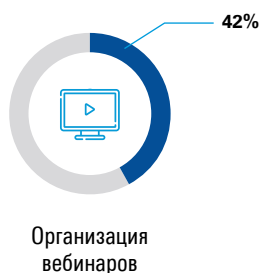
* Не равно 100% из-за возможности выбора нескольких ответов на данный вопрос



компаний отметили, что организовывали вебинары или тренинги, чтобы обучить своих руководителей навыкам по управлению удаленными командами.



опрошенных не принимали никаких мер в этой области.



Поддержка корпоративной культуры при удаленном формате работы



компаний проводят мероприятия онлайн (квизы, трансляции театральных постановок и т.д.).

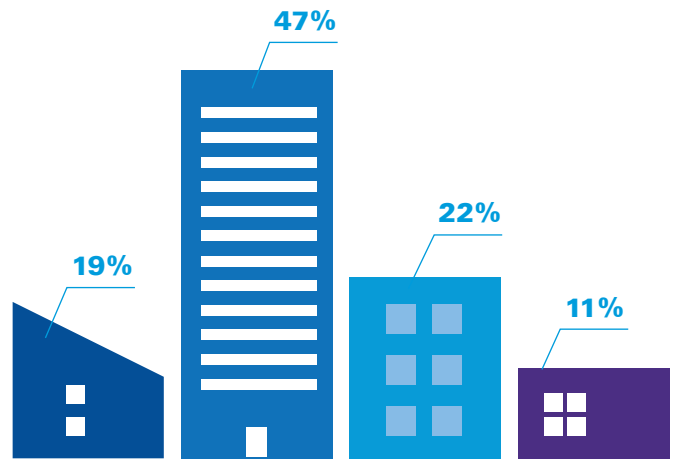


компаний организуют мероприятия, направленные на well being и здоровье (йога, марафон и т.д.).

Оптимизация офисных помещений

Почти половина (47%) респондентов не сокращали площади офисных помещений с переходом на удаленную работу, однако 22% задумываются об этом или планируют в ближайшем будущем.

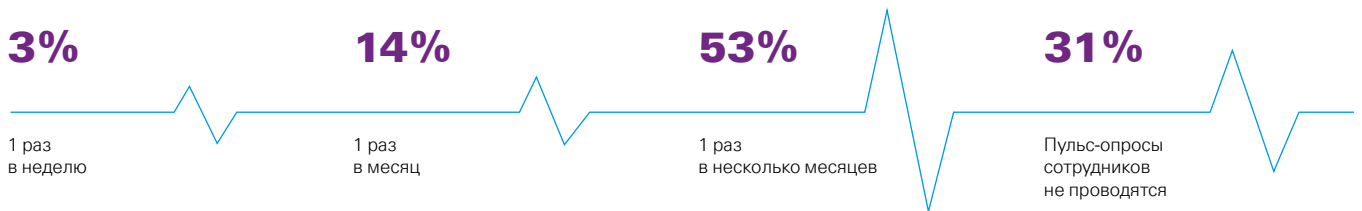
- Офисные площади сокращены
- Офисные площади остались прежними
- Офисные площади остались прежними, но планируется сокращение
- Другое



Проведение пульс-опросов о состоянии сотрудников на удаленной работе

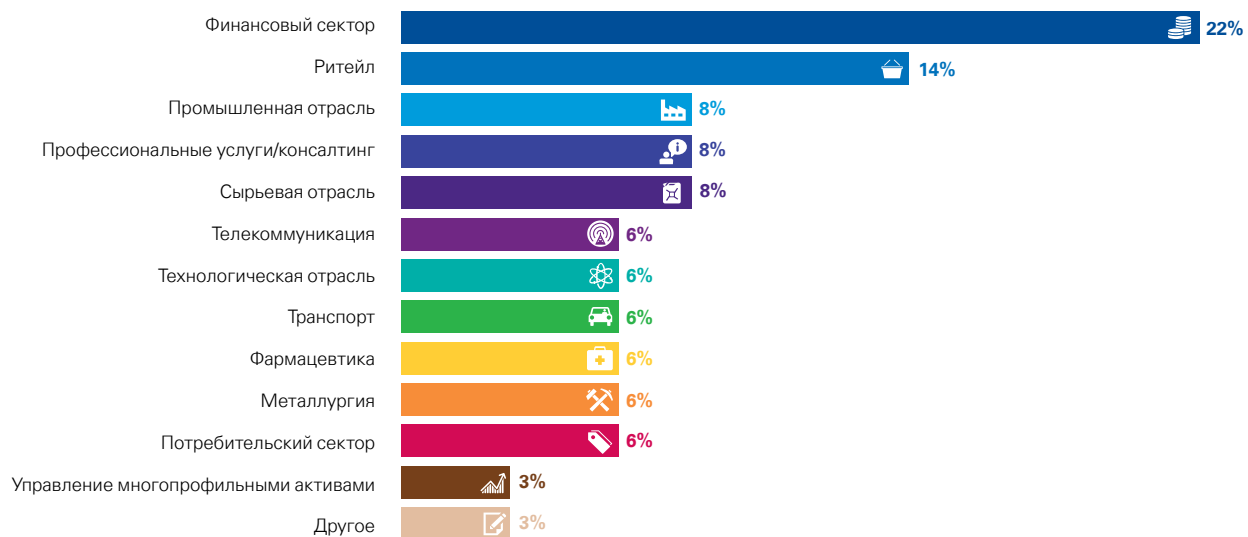
Более половины респондентов (53%) проводят пульс-опросы один раз в несколько месяцев. В то время как в мае 2020 года больше половины

респондентов отметили, что ни разу не проводили пульс-опросы о состоянии своих сотрудников на удаленной работе.

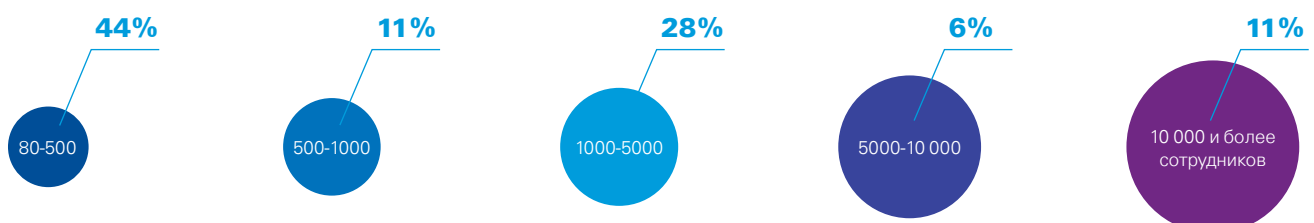


Профиль участников исследования

В исследовании приняли участие 36 компаний.



Численность компаний-участников



КОНТАКТЫ



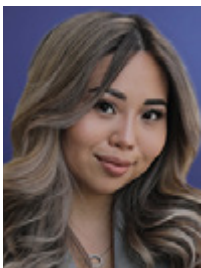
Александр Забузов

Руководитель Группы по оказанию услуг в области управления персоналом и изменениями

Партнер

T: +7 495 937 4477, доб.17238

E: azabusov@kpmg.ru



Анна Ли

Группа по оказанию услуг в области управления персоналом и изменениями

Консультант

T: +7 495 937 4477, доб. 17070

E: annapli@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.

© 2021 г. КРМГ. КРМГ означает АО «КРМГ», ООО «КРМГ Налоги и Консультирование», компании, зарегистрированные в соответствии с законодательством Российской Федерации, и КРМГ Лимитед, компанию, зарегистрированную в соответствии с Законом о компаниях (о. Гернси), 2008 г. Все права защищены.

КРМГ и логотип КРМГ являются товарными знаками, используемыми по лицензии участниками глобальной организации независимых фирм КРМГ.