

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

ЭВАКУАЦИЯ В DIGITAL И УДАЛЕННУЮ РАБОТУ





МЕТОДОЛОГИЯ

- Анонимный онлайн-опрос
- География: Москва
- Период: 28.04.2020 – 10.05.2020

ЗАДАЧИ

- Изучить влияние изоляции на ключевые бизнес-процессы российских компаний
- Определить, как прошла адаптация руководителей и команд к удаленной работе
- Оценить влияние нового формата работы на продуктивность и мотивацию команд

ВЫБОРКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Респонденты: Руководители высшего звена российских и международных компаний
Уровни руководителей: CEO, CHRO, CCO, COO, CTO, CFO, CMO
Количество респондентов: 63

ОТРАСЛИ

- Медиа, телеком, Tech & Digital – **25%**
- Потребительский сектор и розничная торговля – **22%**
- Промышленность и нефтегазовый сектор – **18%**
- Медицина и фармацевтика – **13%**
- Другое – **13%**
- Банки и финансовые институты – **9%**

ШТАТ

- Свыше 10 000 – **30%**
- От 100 до 500 – **17%**
- От 1 000 до 5 000 – **16%**
- До 100 – **14%**
- От 500 до 1 000 – **13%**
- От 5 000 до 10 000 – **10%**

ТИПЫ КОМПАНИЙ

- Международные коммерческие организации – **49%**
- Национальные коммерческие организации – **40%**
- Государственные компании – **8%**

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ

В апреле 2020 года в результате беспрецедентных мер по предотвращению распространения COVID-19 деловая среда претерпела значительные изменения. Спустя 6 недель 63 опрошенных руководителя российских и международных компаний оценили персональную и командную мотивацию и эффективность.

80% компаний

продолжили работать в полном объеме, но при этом подавляющее большинство из них (97%) перевели сотрудников на удаленную работу.

Более 70%

топ-менеджеров и их команд испытали сильный стресс в связи с переходом в новый режим работы. Сложности, с которыми столкнулись руководители, не отразились на эффективности.

60% опрошенных

сохранят «удаленку» в том или ином виде.

Более 70%

руководителей будут использовать новый инструментарий после снятия ограничительных мер. Онлайн-инструменты удаленной работы и упрощенный цикл принятия решений останутся в бизнесе надолго.

РЕ

**ПЕРЕХОД НА
УДАЛЕННУЮ РАБОТУ**



ЭВАКУАЦИЯ: КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ



ЭВАКУАЦИЯ: КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ



ЭВАКУАЦИЯ: КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ



ВЫВОДЫ



Подавляющее большинство опрошенных компаний (96%) продолжили работу в нерабочие дни.



Ни одна из опрошенных организаций не приостановила рабочие процессы полностью.



Большая часть руководителей (63%) управляет бизнес-процессами полностью в удаленном формате. Около трети (33%) опрошенных топ-менеджеров совмещают работу в офисе с удаленным форматом.



При этом только треть компаний (30%) перевели весь штат на удаленную работу. Еще треть (32%) компаний отправили 80% своих сотрудников работать из дома. И лишь около 3% организаций сохранили прежний «офисный» режим работы.



БАРЬЕРЫ И ВЫЗОВЫ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ КОМАНД.

ОЦЕНКА ОТ 1 ДО 5



Уровень стресса, который испытали **опрошенные руководители** в результате перехода на удаленную работу.

Уровень стресса (по оценке руководителей), которые **испытывали непосредственных подчиненных** в результате перехода на удаленную работу.

Уровень стресса (по оценке руководителей), **который испытывают сотрудники компании в целом** в результате перехода на удаленную работу.

СЛОЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И КОМАНД

Основные сложности, с которыми столкнулись руководители.

48% Отсутствие персональной/очной коммуникации с членами команды, клиентами и партнерами.

43% Изменение привычного распорядка дня, сложность планирования рабочего процесса в домашних условиях.

27% Недостаток цифровых инструментов для удаленного администрирования процессов.

25% Невозможность сконцентрироваться на рабочем процессе в виду внешних отвлекающих факторов.

16% Сложная адаптация команды к новым условиям удаленной работы.

14% Отсутствие личного опыта работы в удаленном режиме.

16% другое.

СЛОЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И КОМАНД

Основные сложности, с которыми столкнулась команда (по оценке руководителей).

36% Отсутствие персональной/очной коммуникации с членами команды, клиентами и партнерами.

48% Изменение привычного распорядка дня, сложность планирования рабочего процесса в домашних условиях.

25% Недостаточное владение цифровыми инструментами для удаленной работы.

34% Невозможность сконцентрироваться на рабочем процессе в виду внешних отвлекающих факторов.

30% Отсутствие навыков управления стрессом в кризисной ситуации.

14% Другое.

ВЫВОДЫ



Переход на удаленную работу стал определенным вызовом для компаний и руководителей. Только 27% топ-менеджеров не испытали стрессовых состояний в процессе перехода.



При этом руководители считают свою команду и сотрудников компании в целом более подверженными стрессу, чем топ-менеджмент. По мнению руководителей 95% сотрудников компаний испытывают стресс от умеренного до сильного.



Барьеры и сложности, которые испытывают руководители и команды разнятся: для топ-менеджмента главным барьером стало отсутствие очной коммуникации с коллегами (на что пожаловались 48% опрошенных).



Изменение привычного распорядка дня и сложность планирования процессов одинаково сильно тревожит как руководителей (43%), так и их команды (48%).



Команде сложнее концентрироваться на рабочем процессе (отметили 34% руководителей).

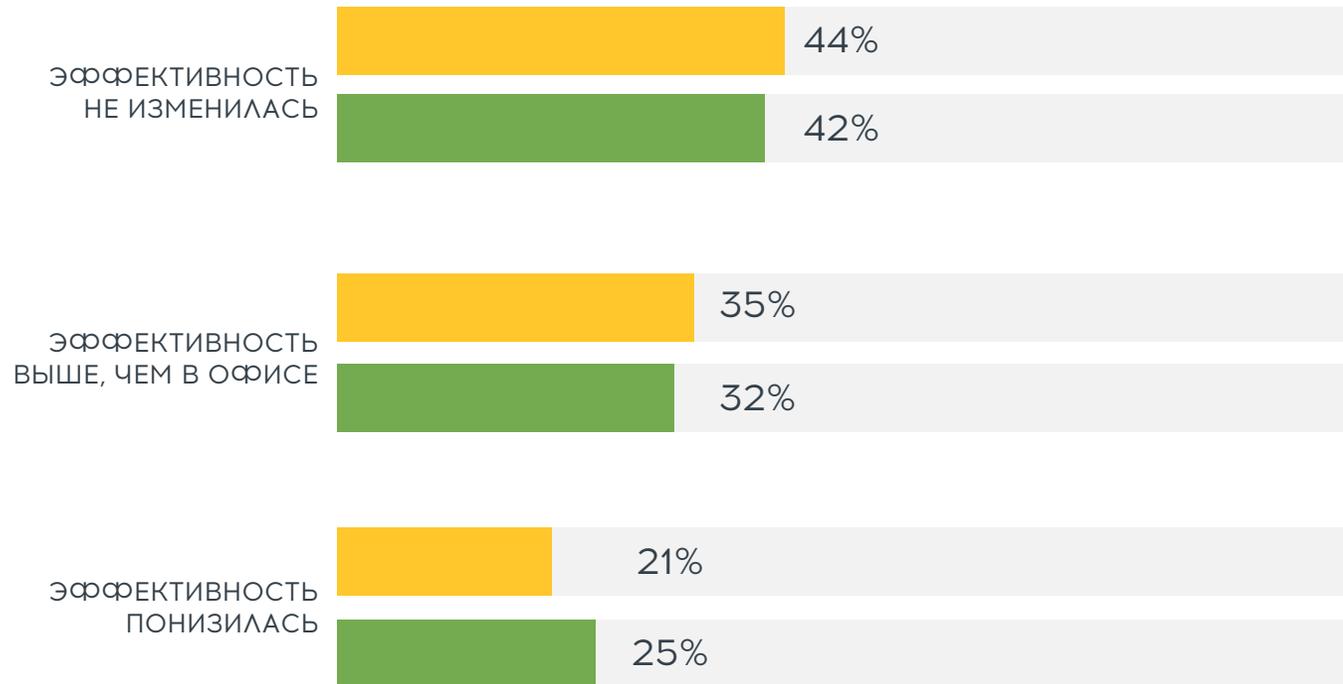


МОТИВАЦИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМАНД И РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Оценка **руководителями**
собственной эффективности

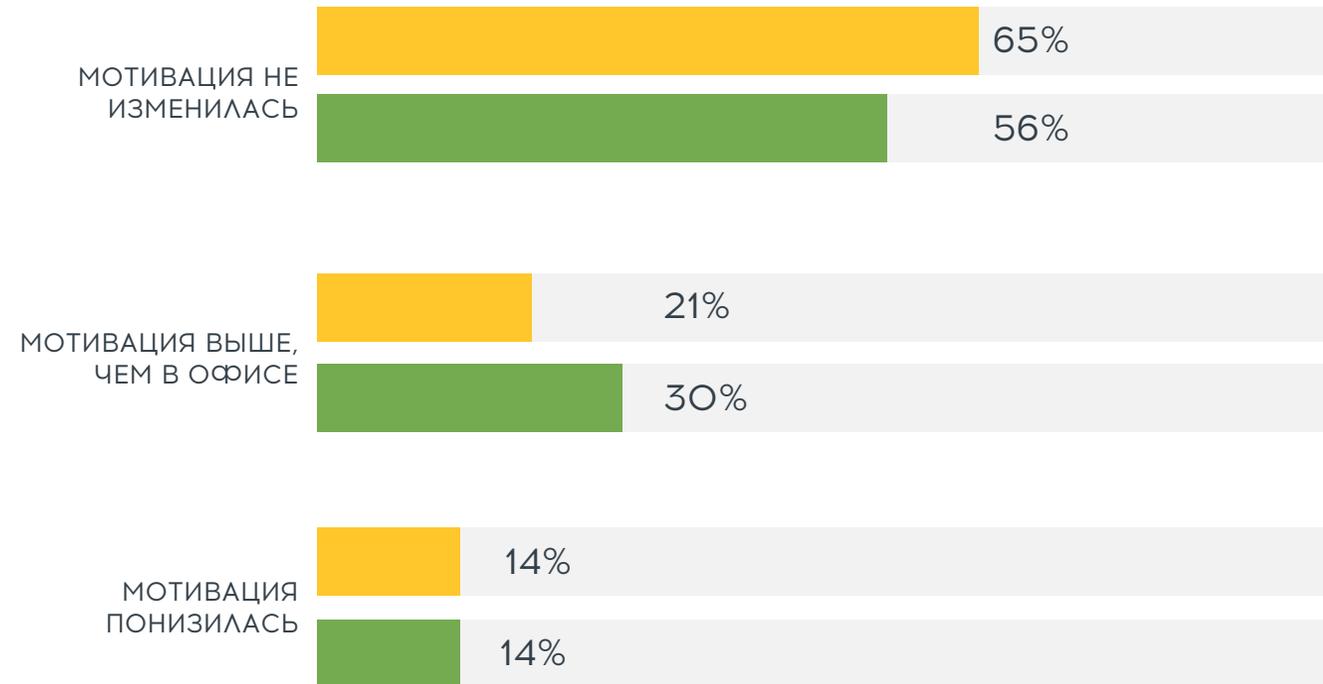
Оценка руководителями
эффективности **команд**



МОТИВАЦИЯ КОМАНД И РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Оценка **руководителями**
собственной мотивации

Оценка руководителями
мотивации **команд**



МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Топ-5 факторов, поддерживающих мотивацию команды в новых рабочих условиях:

74%

Ясные и постоянные коммуникации корпоративных изменений и кризисных решений от CEO и первых лиц компании.

74%

Сохранение заработной платы.

39%

Личное вовлечение непосредственного руководителя в проблемы сотрудника.

30%

Корпоративная культура и неформальное общение с коллегами.

20%

Корпоративные активности, направленные на поддержание коммуникаций между сотрудниками.

ВЫВОДЫ



Руководители в равной степени позитивно оценивают эффективность при удаленной работе. В том, что их собственная эффективность понизилась, признались 21% опрошенных. Снижение эффективности команд отмечают уже 26% руководителей.



Топ-менеджмент и топ-команды остаются мотивированными. О снижении мотивации информировали лишь 14% руководителей. Треть опрошенных отмечают повышение мотивации сотрудников в непосредственном подчинении.



При этом треть опрошенных считает, что удаленный режим работы положительно сказался на производительности труда – собственной (35%) и командной (33%).



Главными факторами сохранения мотивации 73% руководителей, помимо сохранения заработной платы, считают ясные и постоянные коммуникации корпоративных изменений и кризисных решений от CEO и первых лиц компании.

RE

ПРОГНОЗЫ НА БУДУЩЕЕ

УДАЛЕННАЯ РАБОТА В ПЕРСПЕКТИВЕ



УДАЛЕННАЯ РАБОТА В ПЕРСПЕКТИВЕ



ВЛИЯНИЕ НА БУДУЩЕЕ

Что из новых практик, инструментов, появившихся в личной работе и работе с командой, вы сохраните после отмены ограничений и возвращения в офис?

45%

Онлайн инструменты для проектной и командной работы.

29%

Упрощенный цикл принятия и согласования решений.

15%

Частоту онлайн встреч с командой/сотрудниками, уменьшу обычное количество собраний

7%

Программы психологической поддержки и адаптации сотрудников.

2%

Распорядок дня.

2%

Другое.

ВЫВОДЫ



Около 60% руководителей сообщили о намерении в той или иной мере сохранить в компании режим удаленной работы. Лишь 28% компаний, руководителей которых мы опросили, вернутся к исходной организации работы.



План выхода из режима удаленной работы есть у 18% опрошенных. У 76% пока подобные планы и/или регламенты отсутствуют. Чуть более половины топ-менеджеров 53% будут принимать решения после подтверждения сроков ослабления / снятия карантина.



45% продолжают использовать онлайн-инструменты проектной работы, 28% сохраняют упрощенный цикл принятия решений.

RosExpert
An alliance of Korn Ferry

СВЯЖИТЕСЬ С НАМИ ПО ВОПРОСАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

Мария Иванова
+7 (925) 795-42-61

Егор Ходасевич
+7 (919) 105-60-72

