


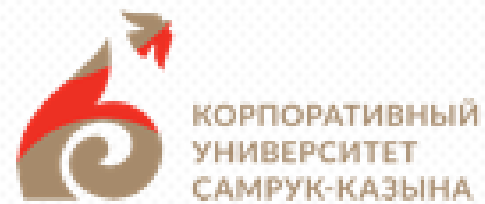
Июнь 2020

# ПЕРСОНАЛ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ



Отчет по результатам экспресс-опроса





# ОБ ОПРОСЕ

Департамент HR консалтинга Корпоративного университета «Самрук-Казына» в мае т.г. провел онлайн экспресс-опрос для сотрудников, находящихся на удаленной работе в период карантина.

Важно было определить, насколько эффективны казахстанские сотрудники, работая удаленно.

В опросе приняли участие 74 респондента.

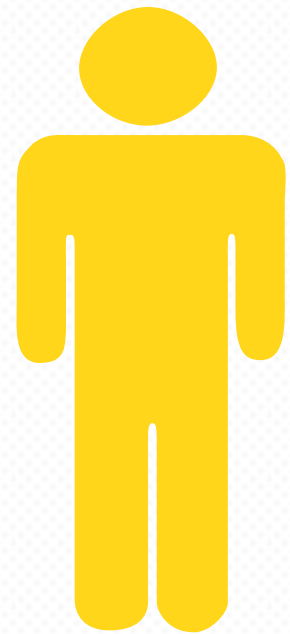
Анкета включала 19 вопросов.



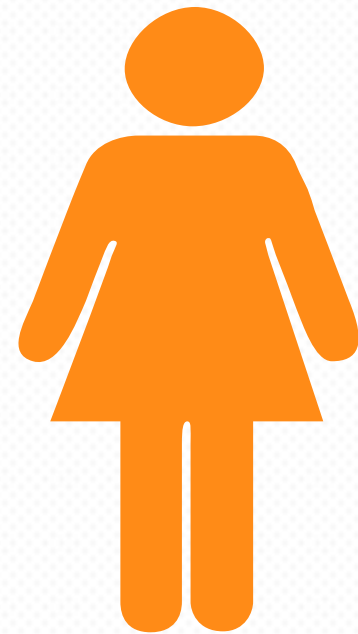
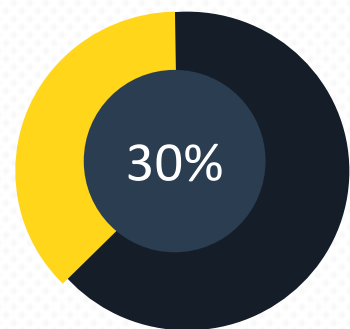
# СТРУКТУРА РЕСПОНДЕНТОВ



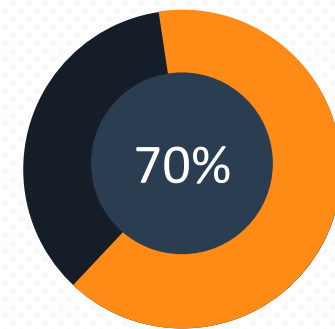
74 участника



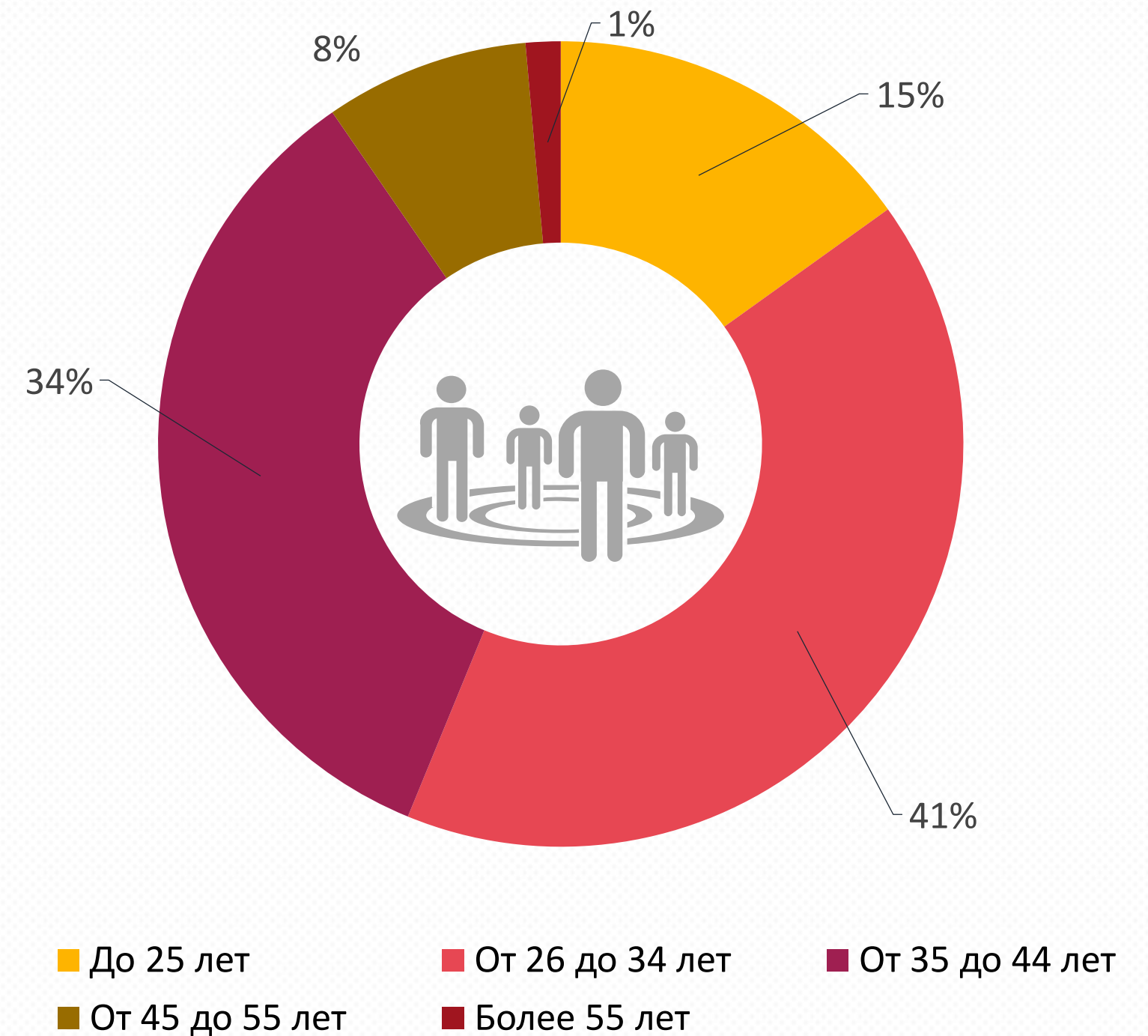
МУЖЧИНЫ



ЖЕНЩИНЫ



Возрастные группы респондентов



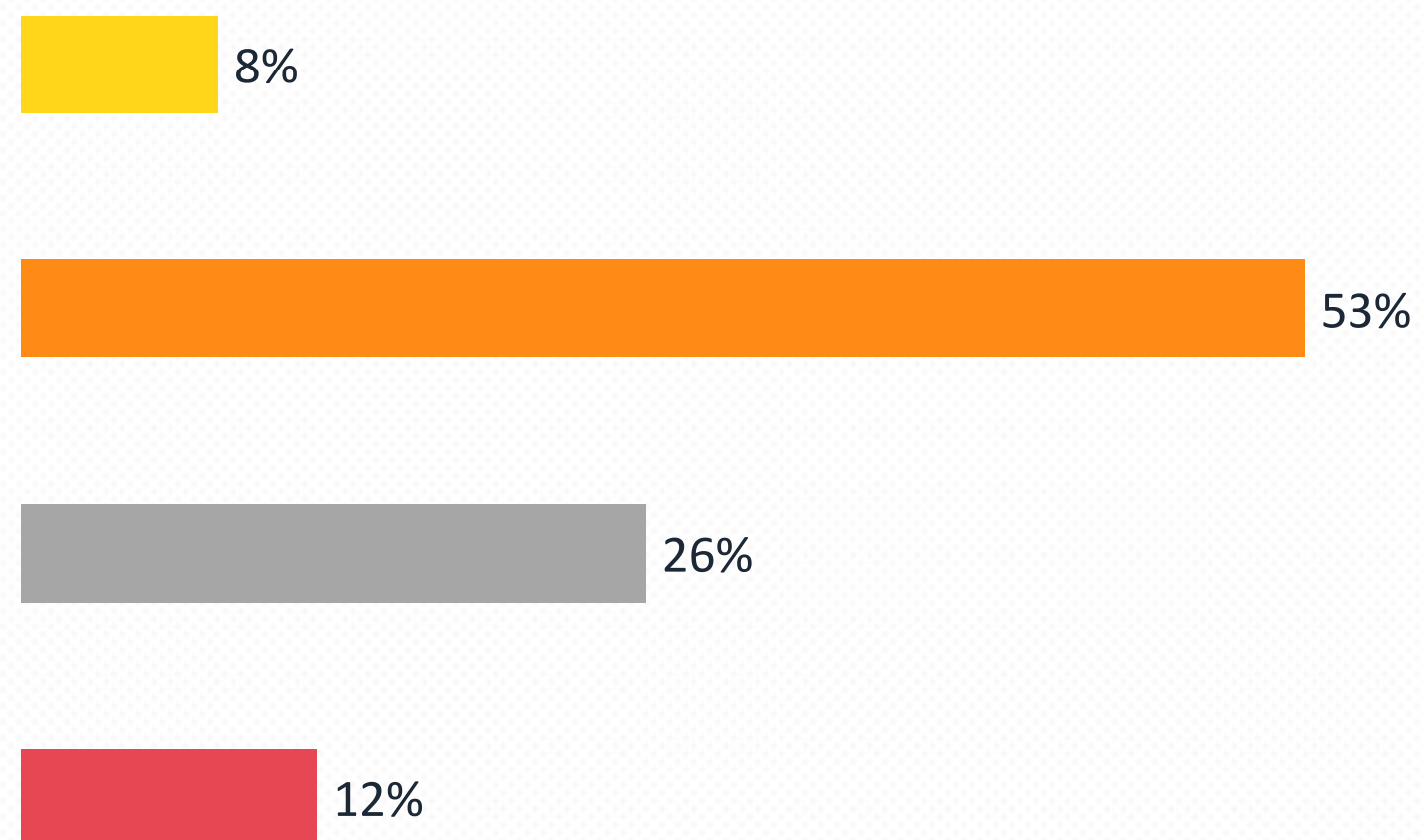


# СТРУКТУРА РЕСПОНДЕНТОВ

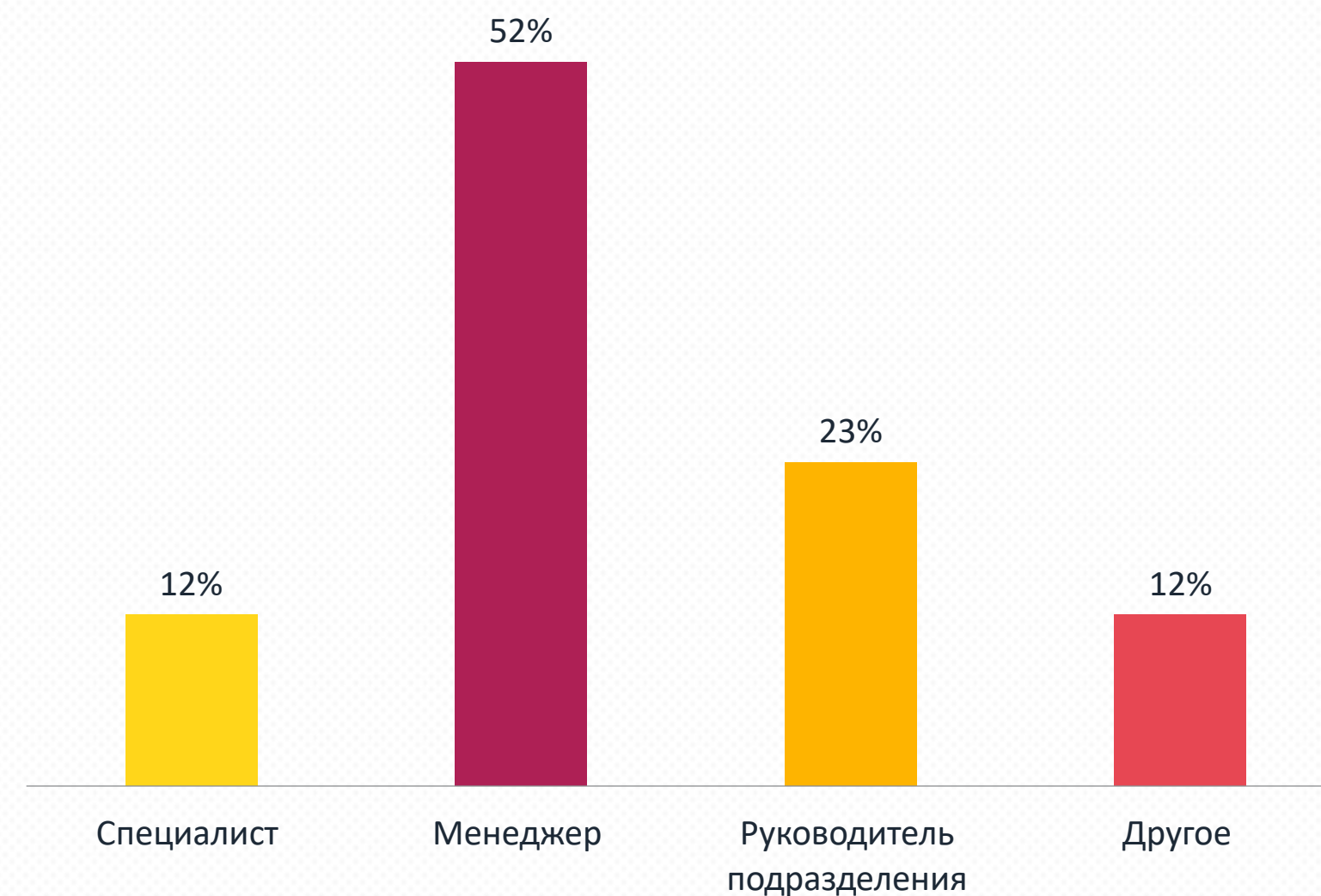


## Структура респондентов в разрезе компаний

- Государственная организация
- Частная компания
- Национальная компания
- Другое



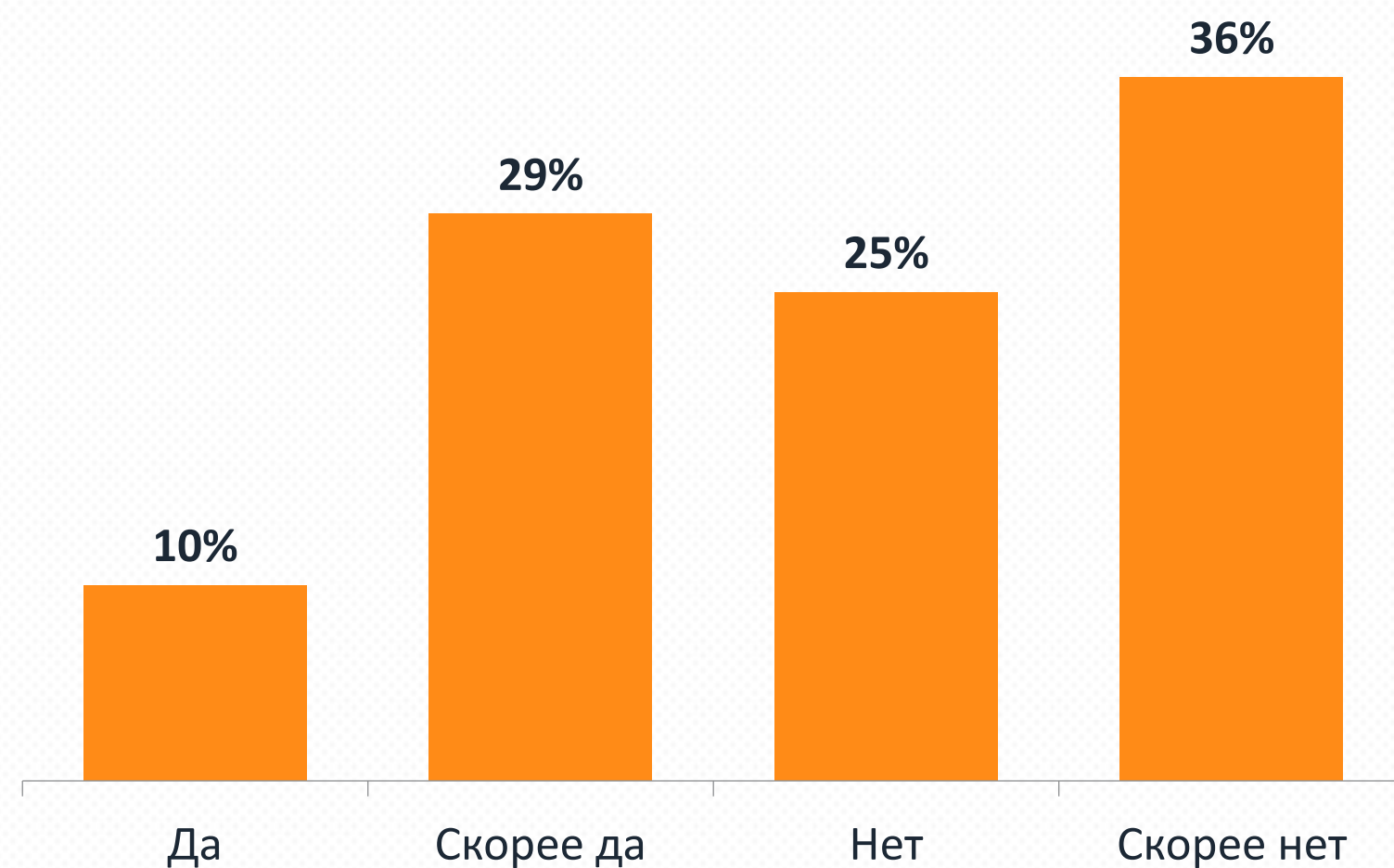
## Структура респондентов в разрезе должностных позиций



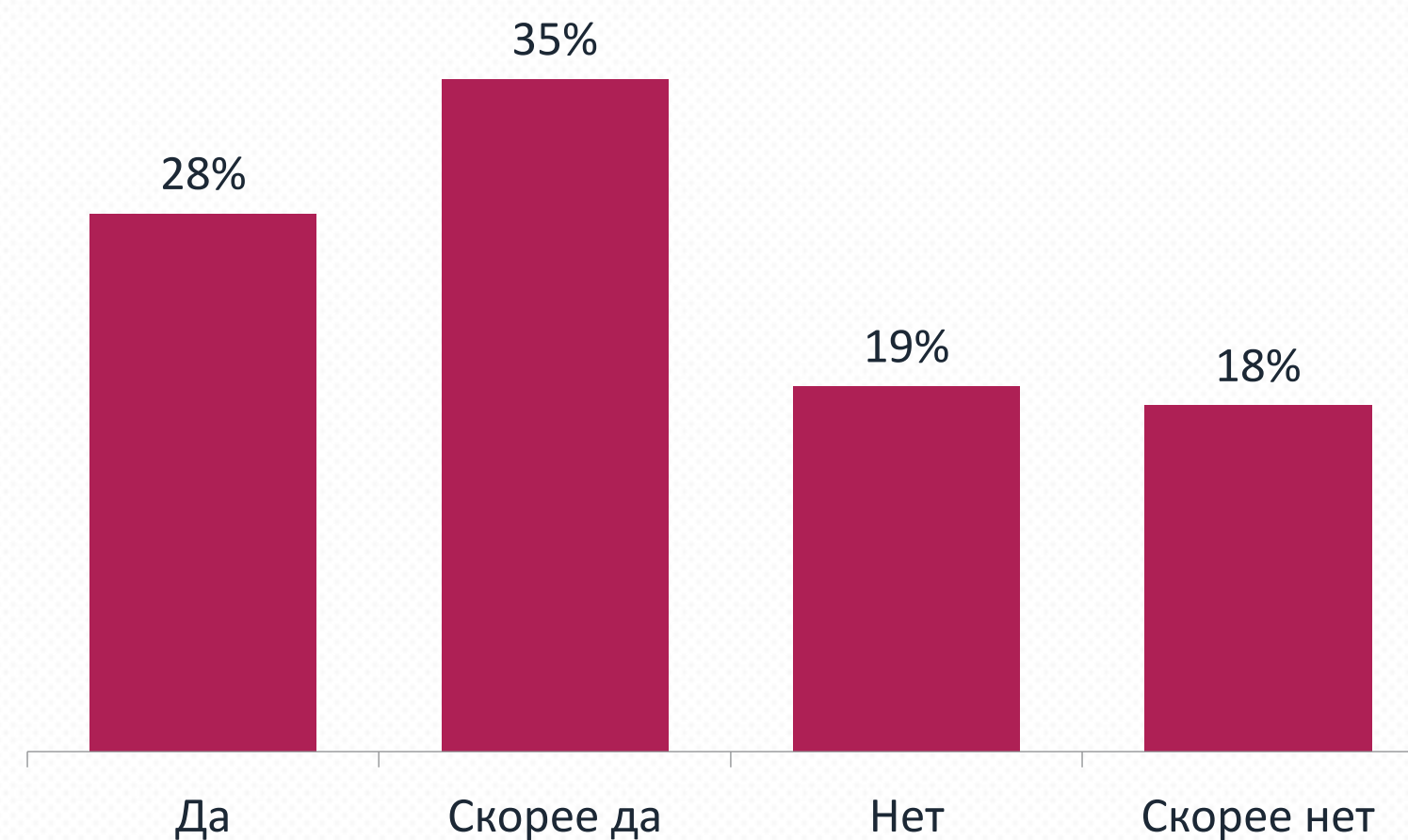
# ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ НЕОБХОДИМЫМ



В целом я более продуктивно работаю из дома, чем из офиса



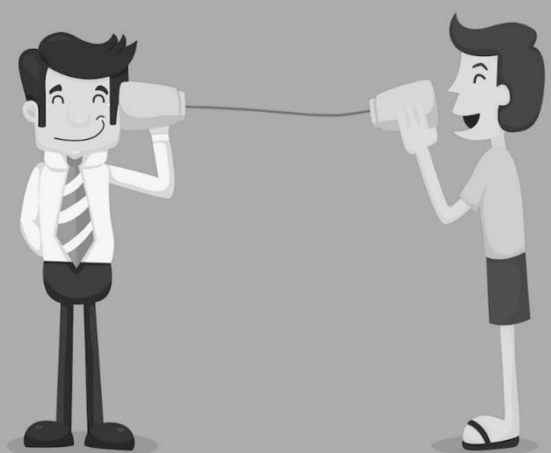
Я обеспечен всем для исполнения текущих обязанностей



# Я МОГУ ПРОСЛЕДИТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ И ПРОГРЕССОМ МОЕЙ РАБОТЫ ИСХОДЯ ИЗ (РЕЙТИНГ)

01

Обратной связи  
руководителя



02

Скорости  
выполнения  
задания



03

Выполнения  
работы в  
соответствии с  
планом



04

Качества  
полученных  
результатов  
количество отправленных  
на доработку



05

Обратной связи  
коллег



Другие варианты ответов:

6. Результаты работы проявляются в долгосрочной перспективе.

7. Оценки по итогам периода.

# ПРЕИМУЩЕСТВА УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ



**79%** Сокращение времени в пути до/из офиса



**32%** Снижение количества совещаний



**31%** Возможность проводить больше времени с семьей



**26%** Отсутствие необходимости поддержания строгого дресс-кода



**22%** Оптимальный уровень контроля/доверия руководителя



**14%** Возможность сконцентрироваться на работе и «Не вижу для себя никаких преимуществ»



**11%** Эффективное распределение зон ответственности и поручений

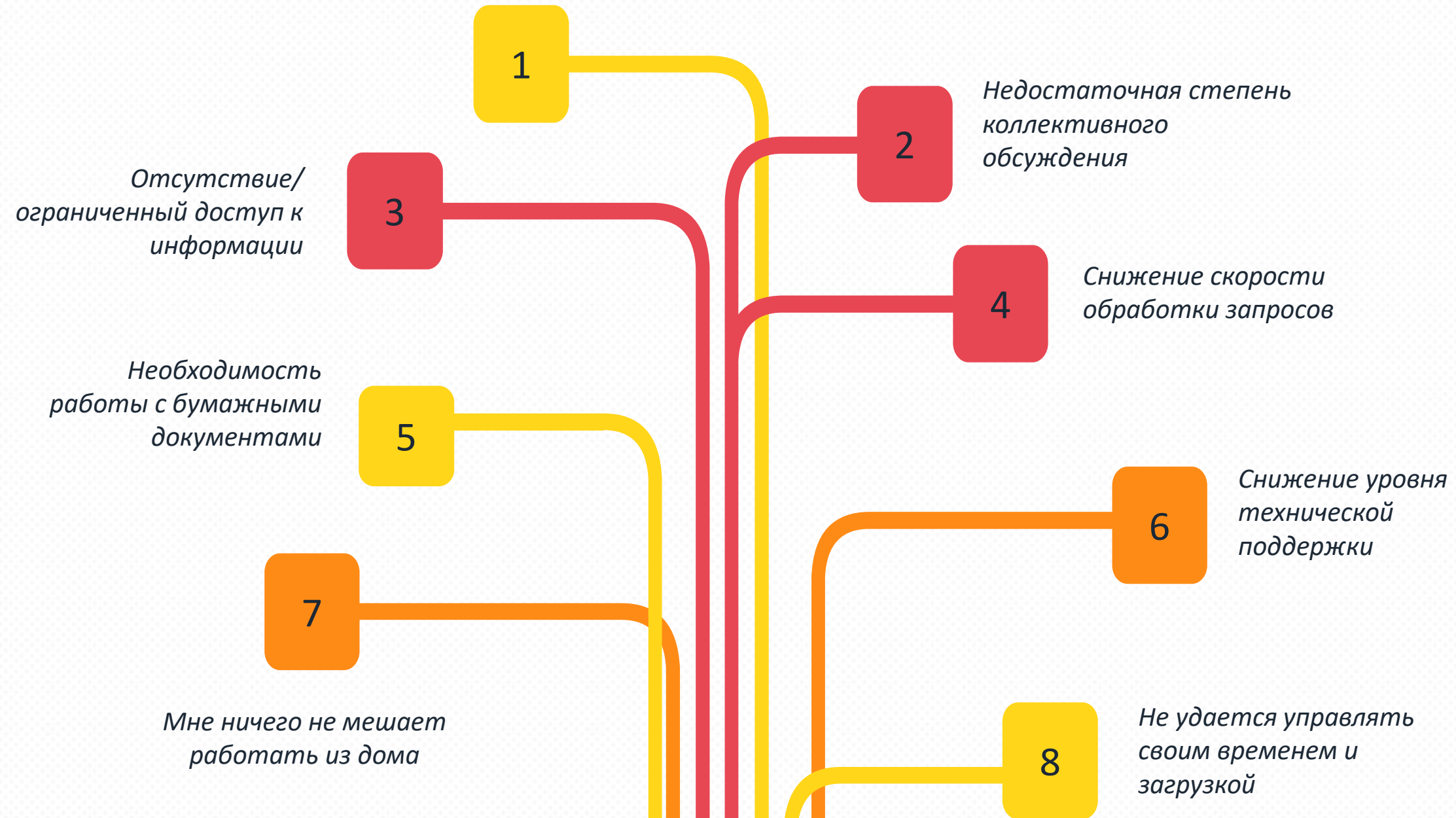


**7%** Оперативное согласование документов



# ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССОВ (РЕЙТИНГ) VS. ТРУДНОСТИ ДЛЯ КОМФОРТНОЙ РАБОТЫ ИЗ ДОМА

Потеря чувства офиса



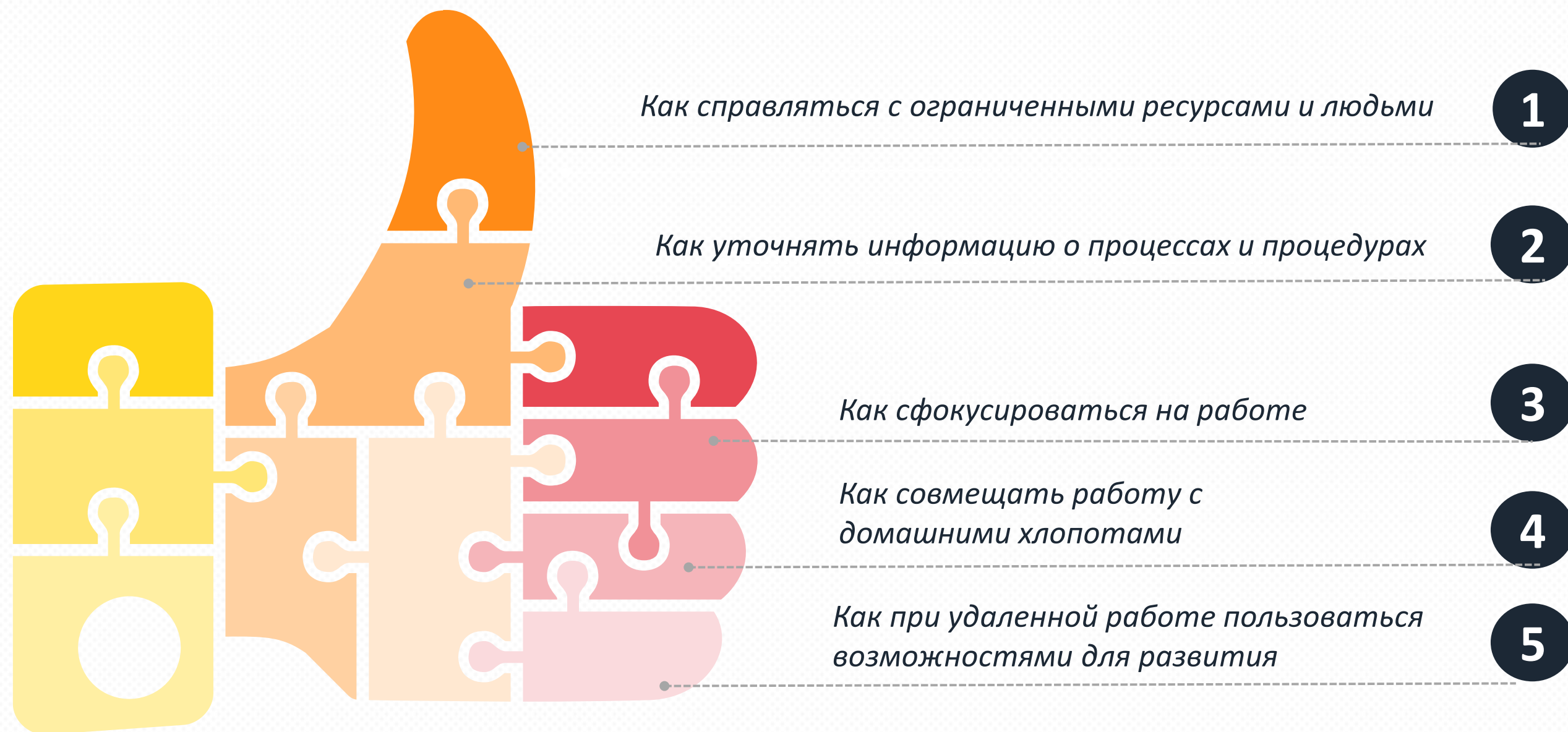
**Другие варианты ответов:**

- 9. Снижение исполнительской дисциплины.
- 10. Эффективность моей работы повысилась.
- 11. Нехватка контроля со стороны руководства.






# ЗНАНИЯ И НАВЫКИ, КОТОРЫХ НЕ ХВАТАЕТ ДЛЯ РАБОТЫ В ПРЕЖНЕМ РЕЖИМЕ (РЕЙТИНГ)




## Другие варианты ответов:


6. Как организовать мое рабочее место.
7. Как пользоваться инструментами (определенными программами, приложениями).
8. Как управлять стрессом, паникой.


## ИНСТРУМЕНТЫ, КОТОРЫЕ МОГЛИ БЫ ПОВЫСИТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ В РАБОТЕ

 **69%** Безбумажное делопроизводство

 **42%**  
Оповещение о достижениях подразделения

 **38%**  
Онлайн оценка выполненной работы

 **32%** Постановщик задач на корпоративном портале

 **17%**  
Кросс-функциональный опрос работы подразделений

 **11%**  
Другое





# БОЛЬШЕ ВСЕГО МНЕ ПОМОГАЕТ, ЧТО МОЙ РУКОВОДИТЕЛЬ В ПЕРИОД УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ (РЕЙТИНГ)

02

*Проводит онлайн обсуждения*

04

*Делится идеями для эффективной удаленной работы*

**Другие варианты ответов:**

*5. Мотивирует на новые проекты/инициативы*



01

*Доверяет самостоятельно принимать решения*

03

*Вводит дополнительные инструменты отчетности/ систематически интересуется статусом моей работы*

# МЕРОПРИЯТИЯ КОМПАНИИ, КОТОРЫЕ ПОМОГАЮТ РАБОТНИКАМ (РЕЙТИНГ)

**Сообщения в групповых чатах** (WhatsApp, Telegram, Skype, Zoom)

**Рассылки на корпоративную почту**

**Предоставление бесплатного доступа к онлайн-платформам обучения**

**Другие варианты ответов:**

7. Публикация новостей на официальных аккаунтах в социальных сетях.

8. Сбор пожеланий и инициатив.



**04** **Онлайн-встречи с топ-менеджерами**

**05** **Информационные доски** (планерки, совещания) внутри подразделения

**06** **Информационные встречи** (таунхоллы) с участием всех сотрудников

9. Поиск новых направлений/услуг.

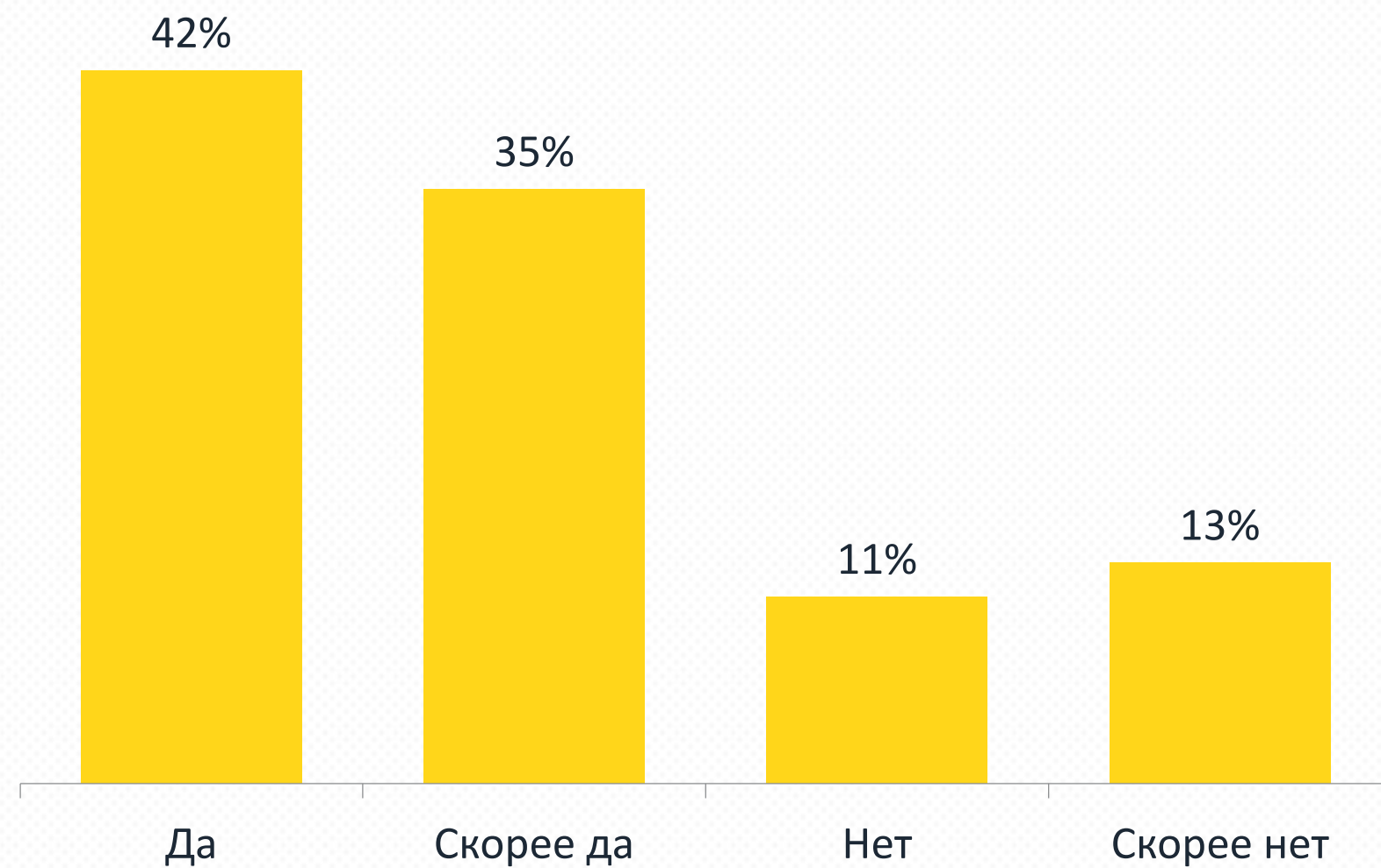
10. Встречи между подразделениями



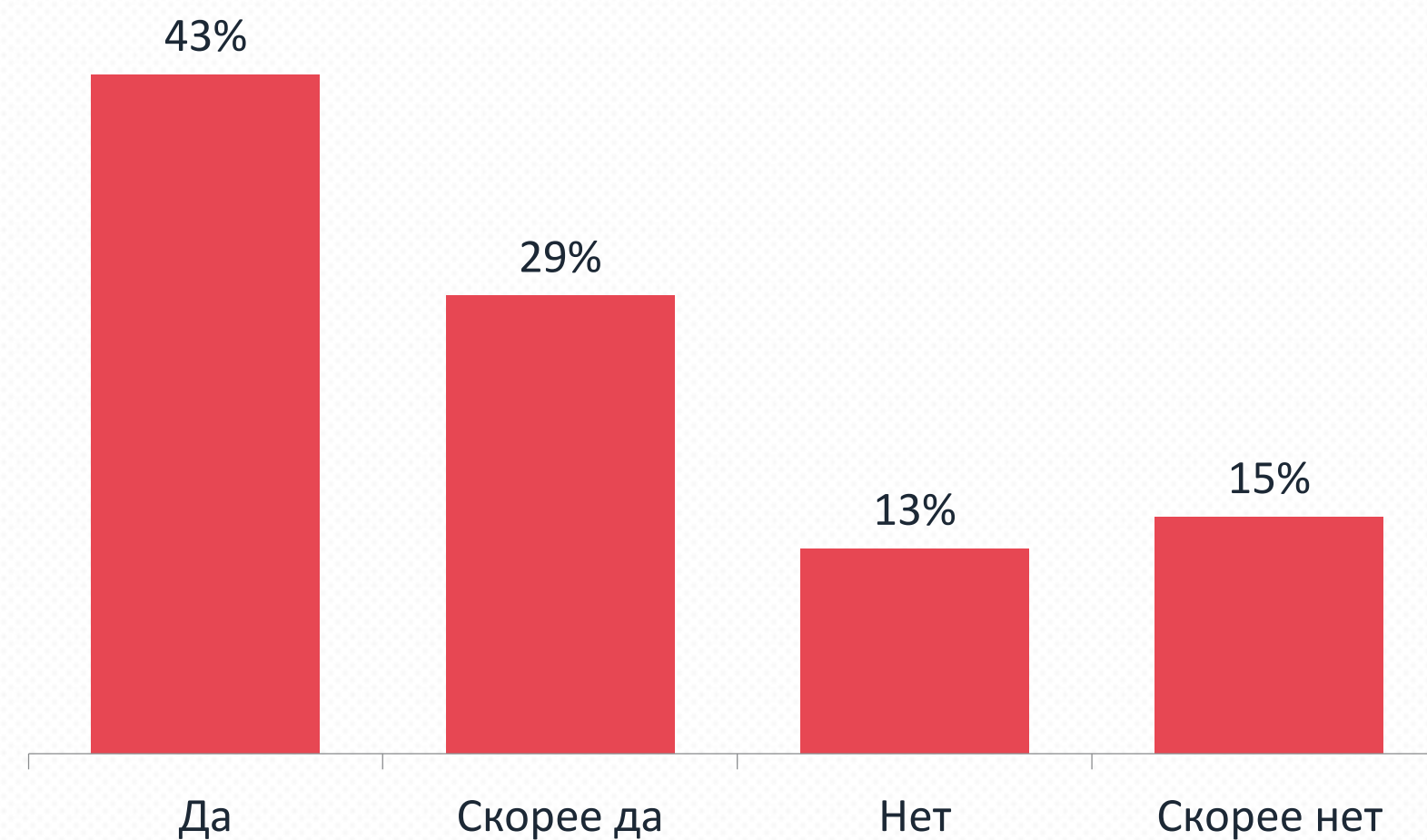
# РАБОТА HR КОМАНДЫ И ОБСУЖДЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВЕ



Устраивает ли Вас работа HR команды в текущей ситуации?



Мы в команде вовремя и нужным образом обсуждаем происходящие изменения и их влияние на нашу работу



## КОММЕНТАРИИ РЕСПОНДЕНТОВ (ГРАММАТИКА И ПУНКТУАЦИЯ СОХРАНЕНЫ)

№	Вопрос	Комментарий
1.	Каких знаний и навыков Вам сейчас не хватает для того, чтобы продолжать работать в прежнем режиме?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Все инструментари, вебинары и инструкции описанные в это вопросе до нас были доведены. Ответил, на то что можно было бы ещё поработать пройти.</li><li>• Отсутствие автоматизированной базы данных.</li><li>• Всего хватает; все ок.</li></ul>
2.	Больше всего мне помогает, что мой руководитель в период удаленной работы	<ul style="list-style-type: none"><li>• Было бы неплохо если бы руководитель хоть немного делился планами.</li><li>• Много появилось отчетов руководителю, руководству , вышестоящей организации, предоставление инфо дочерним и зависимым организациям, то что можно было устно обсудить приходится оформлять письменно.</li><li>• Постоянно не дергает по разным вопросам.</li><li>• Не тратится время на бесполезные совещания.</li></ul>
3.	Какие мероприятия, которые проводит Ваша компания, больше всего Вам помогают в период удаленной работы?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Никакой помощи.</li><li>• Нечего из перечисленного.</li></ul>
4.	Какие инструменты могли бы повысить эффективность в работе?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Кресло.</li><li>• Корпоративный портал, который у нас очень не современный.</li><li>• Все норм.</li><li>• Налаженные каналы связи.</li><li>• Обеспечение ресурсами, внедрение ЭЦП для подписание всех видов документов.</li></ul>



## КОММЕНТАРИИ РЕСПОНДЕНТОВ (ГРАММАТИКА И ПУНКТУАЦИЯ СОХРАНЕНЫ)

№	Вопрос	Комментарий
5.	С какими трудностями для комфортной работы Вы сталкиваетесь, работая из дома?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Тяжело, но как-то удается работать из дому, старшая дочь школьница, с утра приходится помимо работы заниматься еще обучением ребенка, делать совместно задания, которые отправляет учитель.</li><li>• Не стабильная работа корпоративных ресурсов.</li><li>• Трудно работать в однокомнатной квартире с 2 детьми и с супругой.</li><li>• Все перечисленное.</li><li>• Отсутствие орг техники.</li><li>• Оригиналы документов.</li><li>• Маленький монитор у ноутбука.</li></ul>
6.	Охарактеризуйте, пожалуйста, наличие преимуществ в удаленной работе	<ul style="list-style-type: none"><li>• Снижение затрат на дорогу и питание.</li><li>• Экономия на бензине и садике.</li><li>• Рассмотрение срочных вопросов при подключении к внутренним программным средствам.</li></ul>
7.	Согласны ли Вы с утверждением: "После завершения карантина я бы предпочел/чла работать удаленно"?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Как минимум 2 дня в неделю работать в офисе, другие 3 дня можно и удаленно.</li><li>• Скорее нет, в офисе информация о важных событиях, необходимая для полноценного исполнения функциональных обязанностей предоставляется более оперативно и детально, чем при получении на бумажном носителе.</li></ul>

# ПОСЛЕ ЗАВЕРШЕНИЯ КАРАНТИНА Я БЫ ПРЕДПОЧЕЛ РАБОТАТЬ УДАЛЕННО

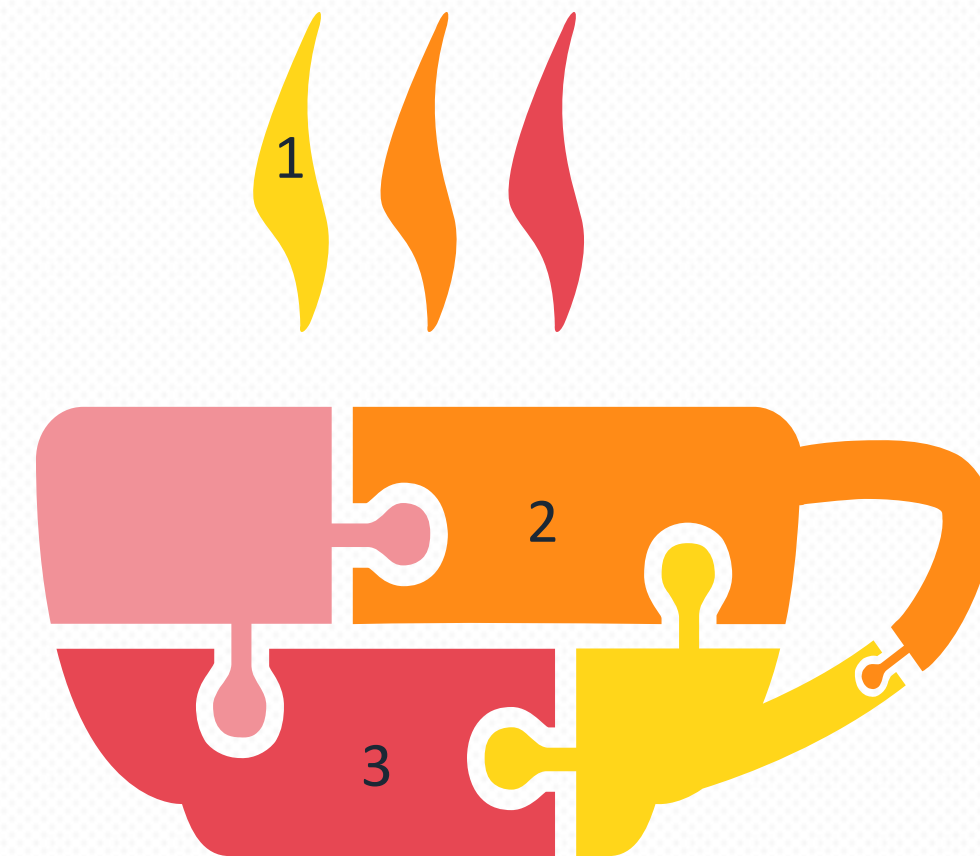
После завершения карантина  
я бы предпочел работать удаленно, %



## Другие варианты ответов:

4. Дети будут в садике/школе.
5. Дополнительная материальная помощь.
6. Сокращенная рабочая неделя
7. Работа в коворкинге

При условии (рейтинг):



- 1 Сохранение заработной платы
- 2 Сокращенный рабочий день/часы работы
- 3 Возможности повышения квалификации/переподготовки

# КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ

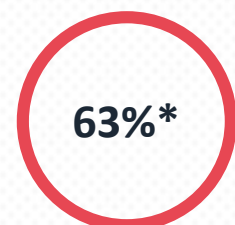
*\*При интерпретации данных к позитивным ответам отнесены и суммированы ответы «Да» и «скорее да», к негативным - «Нет» и «Скорее нет»*



сотрудников **довольны работой HR команды**



сотрудников **вовремя и нужным образом обсуждают происходящие изменения и их влияние на работу**



сотрудников **обеспечены всем для исполнения текущих обязанностей**



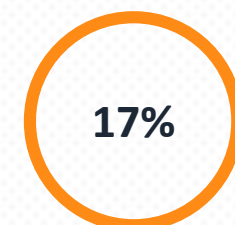
Главным преимуществом удаленной работы является **сокращение времени в пути до офиса**. Также к плюсам удаленной работы отнесли **снижение количества совещаний и возможность проводить больше времени с семьей**



сотрудников считают, что **менее продуктивно работают из дома, чем из офиса**



сотрудников после завершения карантина **не хотят продолжать работать удаленно**



сотрудников, которые не против работать удаленно после карантина озвучили такие условия, как: **сохранение заработной платы, сокращение рабочего времени, повышение квалификации**



Наибольшие сложности для продуктивной работы связаны с **потерей чувства офиса, недостатком коллективного обсуждения и отсутствием доступа к информации**



# КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ:

## ЧТО ПОМОГАЕТ СОТРУДНИКАМ



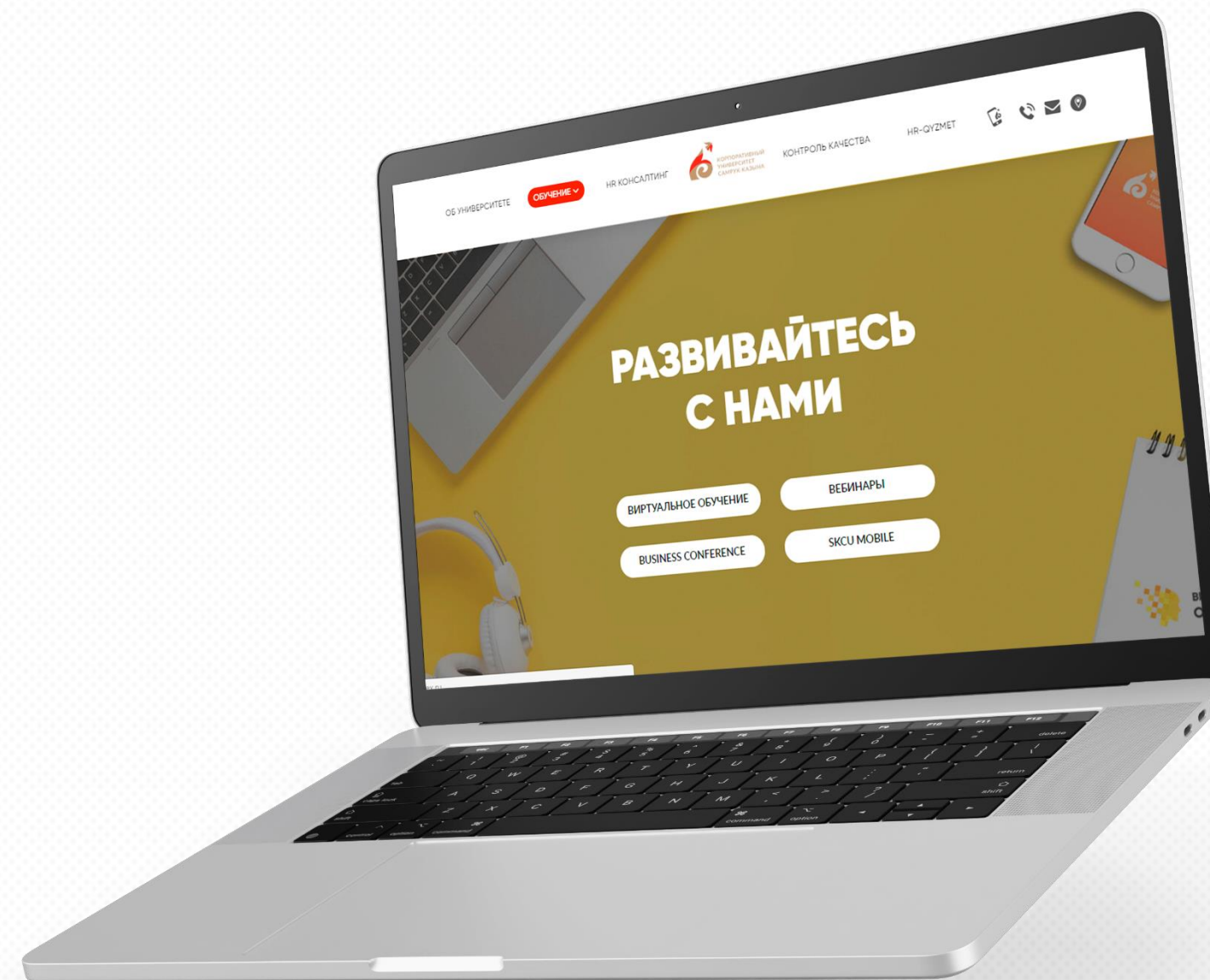
Сотрудникам наиболее важно знать, как справляться с ограниченными ресурсами и людьми и как уточнять информацию о процессах и процедурах.



Больше всего сотрудникам помогает, когда руководитель доверяет самостоятельно принимать решения и проводит онлайн обсуждения.

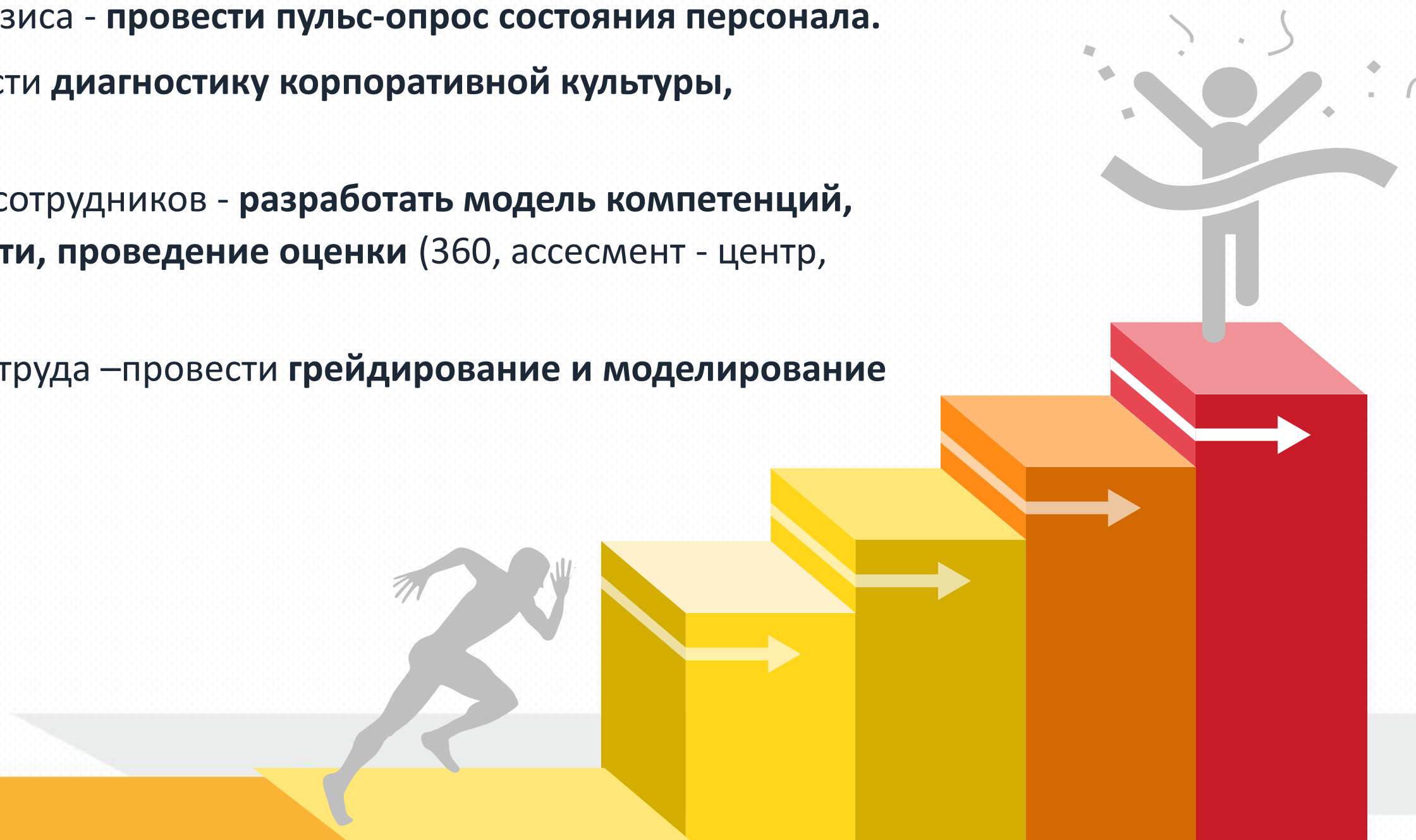


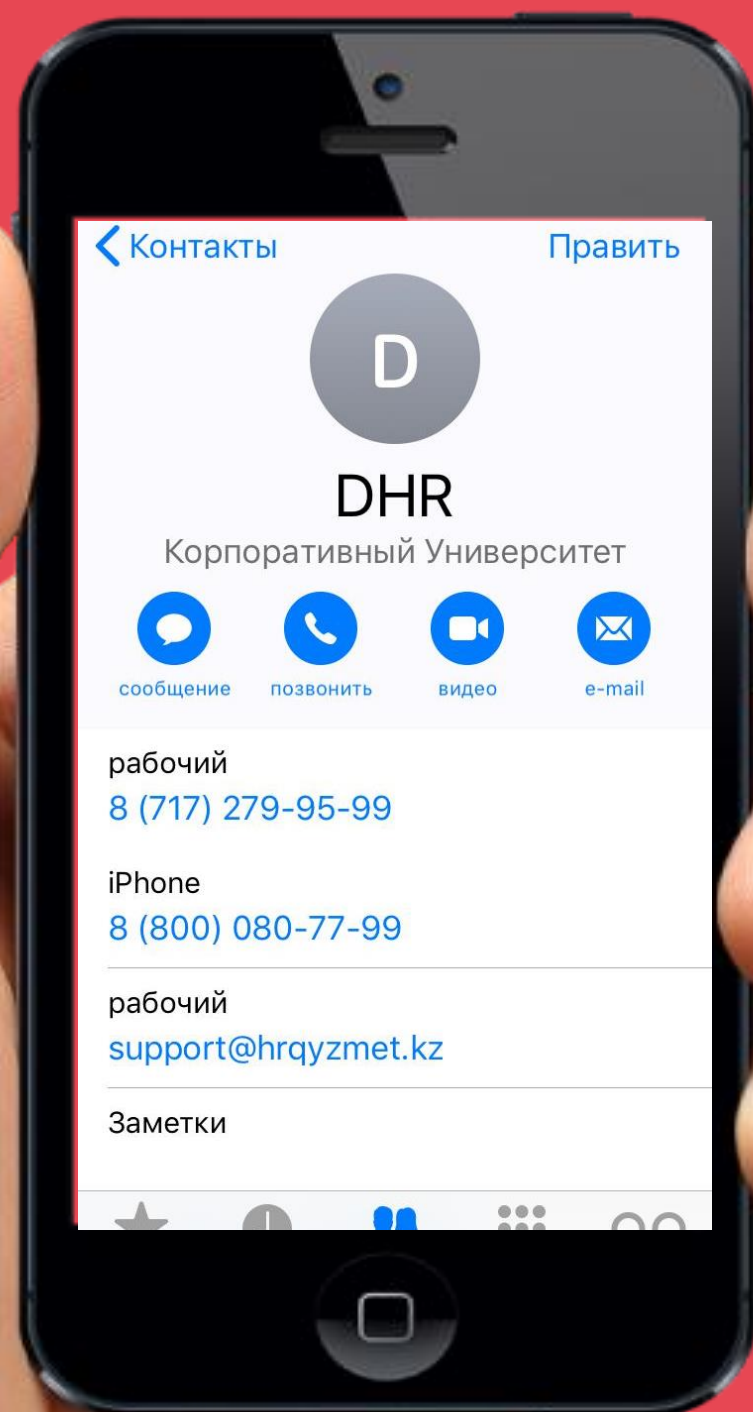
Со стороны компании больше всего помогают такие инструменты, как: информирование через групповые корпоративные чаты и почту, а также предоставление бесплатного доступа к онлайн-платформам обучения.



# КАК МОЖЕМ ПОМОЧЬ МЫ?

- ✓ Повысить вовлеченность и мотивацию персонала, сплотить команду, наладить межфункциональное взаимодействие - **провести исследование вовлеченности.**
- ✓ Мобилизовать сотрудников в период кризиса - **провести пульс-опрос состояния персонала.**
- ✓ Изменить ценности или культуру - провести **диагностику корпоративной культуры, разработку корпоративных ценностей.**
- ✓ Повысить компетентность/компетенции сотрудников - **разработать модель компетенций, администрирование оценки деятельности, проведение оценки (360, ассесмент - центр, аттестация, интервью по компетенциям).**
- ✓ Внедрить справедливую систему оплаты труда –провести **грейдинг и моделирование схемы базовых окладов** и т.д.





## ДЕПАРТАМЕНТ HR КОНСАЛТИНГА

г. Нур-Султан, пр. Кабанбай Батыра, 15/1, БЦ «Q2»

8 800 080 77 99, +7 7172 799 599

[Support@hrqzmet.kz](mailto:Support@hrqzmet.kz)

[www.skcu.kz](http://www.skcu.kz)