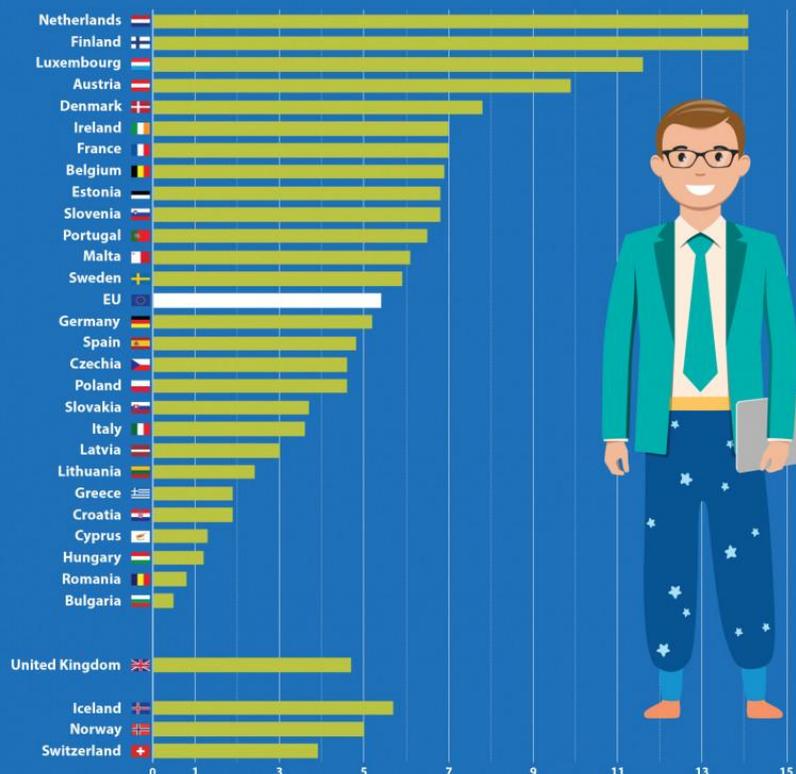


В заботе о сотрудниках: как пережить пандемию и как жить дальше



2019 - 2020

Share of employed persons usually working from home, 2019



ec.europa.eu/eurostat

Эти года оказался переломным для многих сфер бизнеса. Глобальный локдаун и пандемия привели к серьезным изменениям как в операционном ведении бизнеса, так и в подходе к работе сотрудников и руководителей. Какие-то из этих практик в 2021 году стали неотъемлемой частью рабочих процессов. Мы провели оценку этих изменений, чтобы понять, что было временным, а на что стоит опереться как на новый стандарт работы.

УДАЛЁНКА



Количество триггеров и факторов стресса сотрудников в разы увеличилось. Одним из ключевых триггеров стал переход на новый, непривычный для многих, удаленный формат. Сотрудники были вынуждены перестраивать свой быт, одновременно привыкая к постоянному сосуществованию в одном пространстве с родственниками и детьми. В этих условиях они пытались сохранить привычную рабочую продуктивность.

Март – ноябрь 2019 vs 2020

СОТРУДНИКИ СТАЛИ:

- меньше стремиться к карьерному продвижению;
- видеть меньше плюсов в том, чтобы работать автономно, самостоятельно принимать решения об организации своего дня;
- меньше интересоваться обучением на рабочие темы (возможно, это связано с переходом обучения в онлайн-формат, отсутствием очного обучения как возможности нетворкинга и смены «картинки»);
- испытывать меньше потребности в предложении творческих идей, креативного подхода к работе. Напрашивается вывод, что сама обстановка, в которой оказались сотрудники, потребовала значительной перестройки и адаптации — на креатив и творчество просто не оставалось сил. Нужно также учесть, что в кризис снижаются инвестиции, и запрос на творчество и инновации со стороны руководства и бизнеса уходит на второй план.

Март – ноябрь 2019 vs 2020

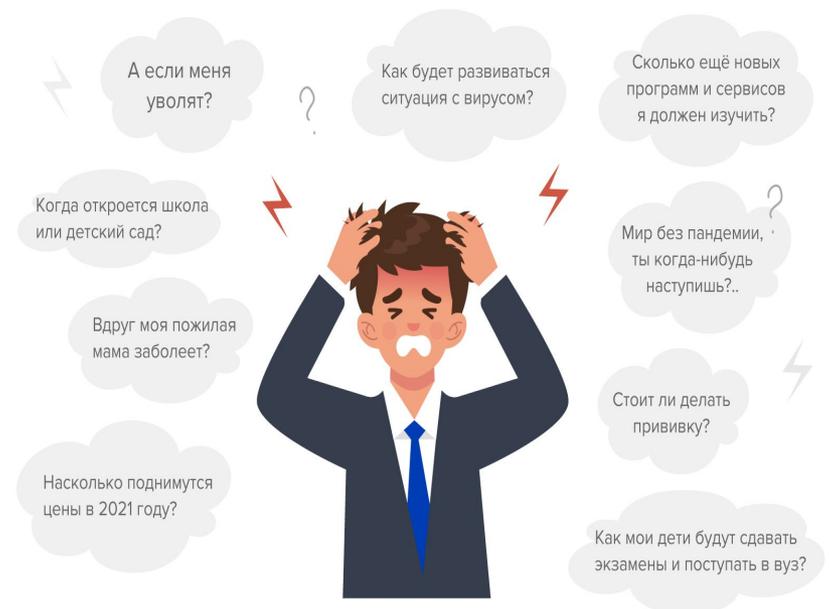
СТАЛО ВАЖНЫМ для СОТРУДНИКОВ:

- ощущать свою работу в организации как стабильную, надежную, устойчивую;
- фокус на том, чтобы компания приносила обществу пользу (возможно, это отражает глобальные переживания за общество в целом, где сдвинулся акцент с частных локальных потребностей на понимание влияния каждого человека на благополучие планеты в целом);
- иметь возможность оказывать помощь и поддержку окружающим: внешним и внутренним клиентам, подчиненным, коллегам.

Факторы стресса

В переломных 2020-2021 годах компании ощутили, насколько эмоциональное и ментальное здоровье сотрудников определяет их продуктивность. Почти все бизнесы испытали сложности в поддержании эффективности работы персонала, так как существенно изменилась или увеличилась нагрузка, возросла усталость. Людям потребовалось время, чтобы перестроить себя и свою жизнь, свое отношение к работе удаленно. Напряжение и тревога, которые испытывали все мы в период пандемии, удвоились из-за резкого перехода к новым форматам работы.

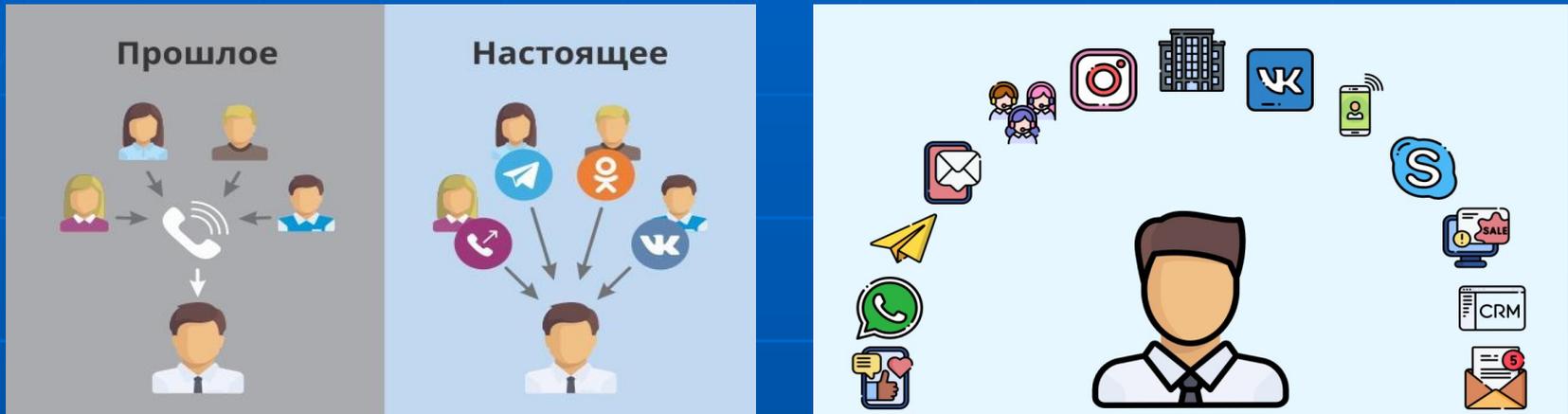
Фактор неопределённости в жизни сотрудника в 2021 году



Запрос на помощь

- У бизнеса сформировался запрос на качественную информацию, продукты, решения, которые способны помочь выработать план действий в стрессовых ситуациях, поддержать сотрудников удаленно, работать в ситуации изменений и неопределенности.
- В компаниях растет интерес к темам благополучия и осознанности. Особенно критичным для бизнеса становится введение превентивных мер, а именно создание культуры заботы о благополучии внутри компаний, регулярное проведение обучающих сессий, вовлечение сотрудников в мероприятия, посвященные эмоциональному и ментальному здоровью и отдыху. При возникновении любых кризисных ситуаций это снизит риски абсентеизма и презентизма. В минувшем кризисе более гибкими и готовыми к новой реальности оказались компании, имевшие wellbeing-программы, опыт удаленной работы, а также те, чья работа по своему характеру являлась более автономной.

Определенность во всем



Продолжительная неопределенность, угроза жизни и здоровью близких, финансовые тревоги крайне негативно влияют на восприимчивость и внимательность сотрудников в работе. Все важнее становится наличие в бизнес-процессах определенности: четких сроков, явных ожиданий от команды. Поддержать это поможет логично выстроенная омниканальная коммуникация, фиксирующая соблюдение всех договоренностей.

Внимание к запросам

- Под воздействием неопределенности сотрудники и руководители компаний сталкиваются с негативным влиянием на работу так называемых «карьерных деструкторов». Деструктор — это сильная сторона человека, которая под давлением стресса либо выгорания начинает работать против него.
- В такой ситуации руководителям важно выстроить ясную и четкую коммуникацию внутри команды, лояльно относиться к запросам сотрудников, скажем, на тренинг или консультацию психолога, даже если на первый взгляд они кажутся неважными для развития бизнеса.

Выйти из кризиса сильными

Как же
действовать
бизнесу в новой
реальности, на
какие
комплексные
решения
опереться?



С запросом на добро

- Повышать объективность оценки и развития сотрудников с помощью профессиональных HR-инструментов и решений: использовать опросники мотивации и личностных качеств, опираться на взвешенные оценки коллег и руководителя, а также экспертные оценки внешних консультантов.
- Оказывать комплексную поддержку сотрудникам, используя комплексные wellbeing-программы.
- Повышать осведомленность и осознанность сотрудников, формировать открытую культуру общения на тему эмоционального здоровья.

Wellbeing

Мы должны знать, что в данный момент происходит с сотрудниками. Мы должны быть внимательными и чуткими по отношению к подчиненным и коллегам. Мы должны давать право на ошибку, если сотрудник готов исправлять ее, и вместе находить смыслы и возможность достойно выполнять работу в стрессовой и неопределенной ситуации, ведь в ней сейчас находится весь мир.

