

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Влияние дистанционной работы на вовлечённость персонала в компании

Научный руководитель – Разумова Татьяна Олеговна

Трухачев Сергей Сергеевич

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

E-mail: tsergei4000@mail.ru

В начале 2020 года мир столкнулся с кризисом, связанным с новым заболеванием CoronaVirus Disease 2019 (COVID - 19). Правительства государств ввели ряд различных ограничений на присутствие людей в определённых местах, в том числе офисов организаций и компании были вынуждены отправить часть сотрудников работать удалённо. Сейчас, спустя год, с появлением первых вакцин и постепенным ослаблением ограничений, компании сталкиваются с дилеммой: оставлять людей работать дома, или возвращать в офис.

Вовлечённость сотрудников это один из самых важных факторов в компании, который принимают к сведению при построении HR-стратегии компании. По данным 2018 года [1] примерно 64% компаний проводят опрос вовлечённости раз в год, и только 8% руководителей, сказали, что проводят подобные исследования каждый месяц. Девизы «Чтобы клиенты полюбили компанию, её должны полюбить сотрудники»; «Невовлечённые сотрудники менее продуктивны. Нелояльные скорее будут препятствовать изменениям» и «Гордость за продукт = гордость за компанию» являются достаточно близкими к реальности, что подтверждается многочисленными исследованиями. Например, по результатам исследований Hewitt Associates в компаниях с высоким уровнем вовлеченности сотрудников по сравнению с компаниями с низким уровнем вовлеченности:

- на 12% выше стоимость акций;
- на 27 000 USD в год больше объем продаж на сотрудника;
- на 3 800 USD в год больше прибыль на сотрудника;
- на 5 – 10% выше уровень удовлетворенности клиентов;
- примерно вдвое больше конкурентоспособных заявок на открытые вакансии;

По данным одного из исследований «ЭКОПСИ Консалтинг», проведенного для российского производственного холдинга, корреляция индекса вовлеченности и производительности труда (в натуральном выражении) составила 0,82.

Данное исследование нацелено на оценку влияния перехода на дистанционную работу на показатель вовлечённости сотрудников в компании. Выборка для исследования составляет более 1 тысячи человек, сбор информации проходил с помощью специально составленного опросника вовлечённости персонала. Проверяемая гипотеза в том, что сотрудники на удалённой работе менее вовлечены, чем те, кто работает в офисе.

Источники и литература

- 1) Davis, K. 2018, The Major Benefits Of Employee Engagement: Employee engagement is a great place to start, HR.COM, Aurora.

- 2) Castellanos, S. & Loftus, T. 2020, CIOs Spearhead Well-Being Initiatives to Make Remote Work Less Remote; After deploying the tools to support remote work, IT leaders now see their job as helping manage its impact on a now distant workforce, New York, N.Y.
- 3) Николаевна, К.Н. & Николаевна, М.Н. 2017, "ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МАРКЕТИНГА ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ", Vestnik Volgogradskogo Gosudarstvennogo Universiteta. Serii [U+FE20] a [U+FE21] 3, Экономика, Экологии [U+FE20] a [U+FE21], vol. 19, no. 2.
- 4) Gottfredson, R. 2020, "COVID-19 And Remote Work: What Is Required Of Leaders And Employees?", Leadership Excellence, vol. 37, no. 4, pp. 9-11.
- 5) Hilberath, C., Kilmann, J., Lovich, D., Tzanetti, T., Bailey, A., Beck, S., Kaufman, E., Khandelwal, B., Schuler, F. & Woolsey, K. 2020, Hybrid Work Is the New Remote Work, Boston Consulting Group Boston, MA, Boston.
- 6) Статья: <https://www.ecopsy.ru/insights/vovlechnost-personala-ot-izmereniya-k-upravleniyu/>
- 7) Открытые ресурсы компании Happy Inc. <https://happy-inc.ru>