

Организационная культура компаний в VANI-мире

Юдина Татьяна Артуровна

Студент (магистр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: st071660@student.spbu.ru

Кардинальные организационные изменения, на которые были вынуждены пойти компании по всему миру из-за пандемии COVID-19, не могли не повлиять на сотрудников. Новые форматы работы послужили толчком к трансформации бизнес-процессов организации, что в свою очередь повлияло на организационную культуру компании, в целом.

Страх за себя и своих близких во время пандемии, работа в новых условиях побудили сотрудников переосмыслить свои жизненные ценности, и как следствие, ожидания от работодателя. Несмотря на то, что антиковидные ограничения уже сняты, часть разработанных во время пандемии решений остаются привлекательными для сотрудников. Work Trend Index Annual Report Microsoft (2022), показал, что более половины (53%) опрошенных заявили, что они будут отдавать предпочтение здоровью и благополучию, а не работе, как было бы до пандемии. При этом отмечалось, что наиболее важными аспектами работы являются благоприятная организационная культура (46%), психическое здоровье и благополучие (42%), чувство значимости работы и разделение цели компании (40%), а также гибкий график работы (38%) [5].

В России, весной 2022 компания ANCOR провела исследование, чтобы выяснить, что планируют организации после окончания пандемии. В опросах приняли участие более 370 компаний из различных отраслей. 57% компаний планируют сохранить гибридный формат работы для сотрудников. Главными причинами подобного называют сохранение лояльности сотрудников (76%), увеличение привлекательности HR-бренда (71%) и забота о здоровье сотрудников (52%) [1].

В период пандемии именно через организационную культуру решались одни из главных проблем перехода сотрудников на новые форматы работы согласно отчету McKinsey & Company «Что теперь? Какие действия сделают нас сильнее в новой нормальности»: потеря связей, обеспечивающих взаимопонимание между сотрудниками и руководством компании, в коллективах и отсутствие понятных поведенческих ориентиров [4].

Во время пандемии произошло изменение целей компаний. Согласно опросам в 2020 году основная цель компании прекращает быть только коммерческой и даже становится ближе к решению общественных задач. Только для 23% респондентов целью компании являлось «увеличение акционерной стоимости» и аналогичные с ней. 54% опрошенных отмечали в цели заинтересованные стороны, а для 22% главной целью компании является помощь обществу измениться в лучшую сторону [2].

Также появилась необходимость пересмотреть ценности компании. Получив большую свободу за счет нового формата работы, сотрудники были вынуждены сверять каждое принятое ими решение с ценностями организации. Поэтому абстрактные ценности перестали быть актуальными. Понадобились четкие критерии поведения, определяемые каждой из ценностей, что позволило бы опираться на них при решении задач. При этом именно ценности являются объединяющим фактором и позволяют работникам, несмотря на географическую отдаленность друг от друга испытывать чувство сплоченности.

В отчете Deloitte и Swinburne (2022) отмечается, что произошел «переломный момент в ценностном предложении сотрудников». Больших зарплат и отпусков будет недостаточно для привлечения и удержания талантов. Приводится статистика, что 93% работников

заявили, что их физическое, эмоциональное и психическое благополучие не менее важно, как и зарплата [3]. Это способствует развитию well-being программ, которые становятся конкурентным преимуществом компаний, особенно если они являются комплексными (учитывают 5 аспектов благополучия). Вместе с тем, происходят изменения стиля лидерства. Теперь контроль заменяется ориентацией на сотрудника. На первое место выходят новые качества менеджеров: забота о ментальном благополучии сотрудников, эмпатия, умение вдохновлять и мотивировать команды, выбор эффективной коммуникации.

Во время дистанционной работы сотрудники привыкли к большей свободе. Это касается не только таких элементов как дресс-код и прослушивание музыки во время рутинных задач. У работников появилось больше автономии в управлении своим временем, так как наиболее эффективно контролировать эффективность работы сотрудников стало через контроль задач, а не процесса. После отмены антиковидных ограничений сотрудники желают сохранить полученную свободу, что стоит учитывать руководителям.

Подводя итог, организационная культура постоянно развивается, поэтому при попытке возврата организационной культуры в рамки, установленные до пандемии, руководство встретит сопротивление, падение удовлетворенности и уход талантов. Изменения, вызванные COVID-19, коснулись не только бизнес-процессов, но и самих сотрудников, причем на глубинном уровне ценностей. Те компании, которые будут учитывать ожидания и потребности работников после пандемии в своей HR-политике, получают неоспоримое преимущество в борьбе за таланты.

Источники и литература

- 1) 1. Формат работы российских компаний после отмены антиковидных ограничений, 2022 [Электронный ресурс] результаты исследования ANCOR. – 18.04.2022 – URL: <https://ancor.ru/press/research/format-raboty-rossiyskikh-kompaniy-2022/> (дата обращения 10.02.2023);
- 2) 2. CEO Outlook 2020, COVID-19 Краткий обзор результатов ежегодного глобального исследования. [Электронный ресурс]: результаты исследования KPMG. -21.08.2020. – URL: <https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2020/08/global-ceo-outlook-2020.html> (дата обращения 10.02.2023);
- 3) 3. Managing Duty Of Care For Wellbeing Within A Hybrid Workforce [Электронный ресурс]: результаты исследования Affinity Health at Work. - 2022. - Режим доступа: [isos-foundation-hybrid-workers-report-v8-\(1\).pdf](https://www.isos-foundation-hybrid-workers-report-v8-(1).pdf) (дата обращения 13.02.2023);
- 4) 4. What now? Decisive actions to emerge stronger in the next normal [Электронный ресурс]: результаты исследования McKinsey & Company. – 2020. – URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/what-now-decisive-actions-to-emerge-stronger-in-the-next-normal> (дата обращения 11.02.2023);
- 5) 5. Work Trend Index Annual Report Great Expectations: Making Hybrid Work Work. [Электронный ресурс]: результаты исследования Microsoft. – 16.03.2022. - Режим доступа: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/great-expectations-making-hybrid-work-work> (дата обращения 13.02.2023).