



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2020

Компетенции дистанционных работников



Rekadro

27.11.2020

Компетенции дистанционных работников

Период проведения исследования: ноябрь 2020 года.

Источники исследования: открытый опрос представителей профессий в сфере управления персоналом (415 человек).

Удаленная работа в последнее время многими рассматривается как новый тренд организации бизнеса. Какими качествами должны обладать сотрудники для эффективной работы и как развивать необходимые компетенции у работников?

Компания «Рекадро» узнала мнение HR по этому вопросу.

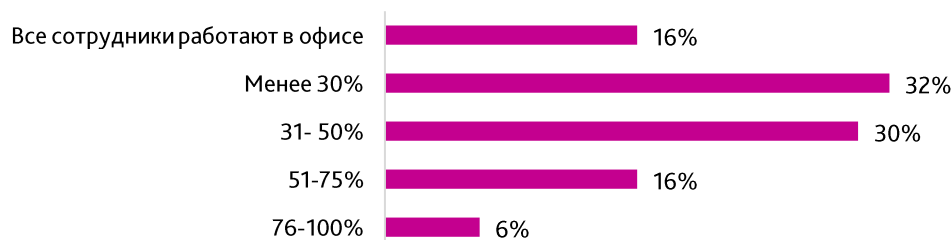
Дистанционные работники

Министерство труда РФ рекомендует работодателям в целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции использовать гибкие формы занятости.

Большинство предприятий используют гибридный режим организации работы, где часть сотрудников переведена на дистанционный формат, остальные присутствуют лично. Микс зависит от специфики деятельности организаций.

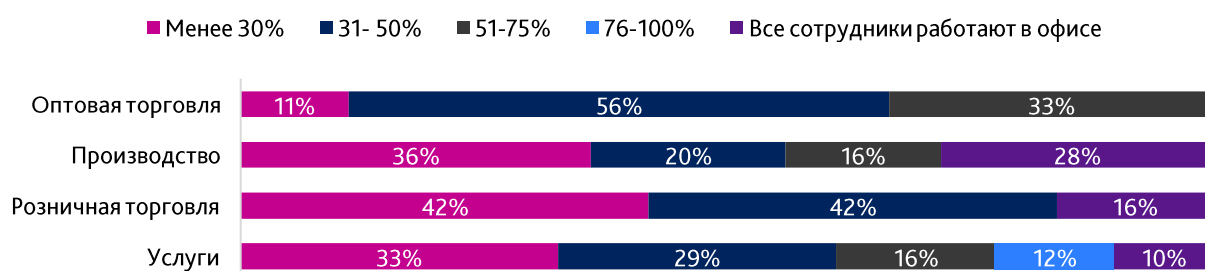
Согласно данным опроса, 84% компаний используют возможности дистанционной работы персонала. Но только 16% работодателей перевели на удаленку большинство сотрудников (от 51% до 75% численного состава), треть из них использует работу дистанционно менее чем для 30% штатного персонала.

Диаграмма 1. Количество персонала на дистанционном формате работы, % респондентов



В отраслевом разрезе в наибольшей степени используют дистанционный формат работы компании в сфере оптовой торговли, в наименьшей - в розничной торговле и производстве. 28% производственного персонала и 17% торгового продолжают трудиться очно.

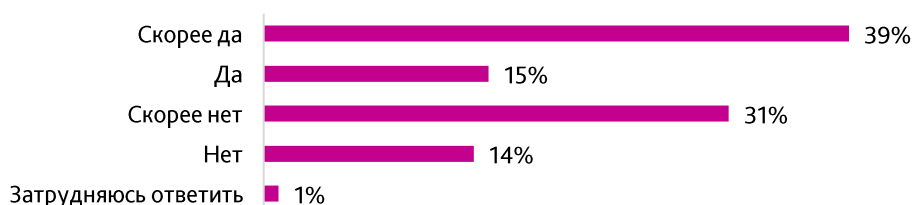
Диаграмма 2. Количество персонала на дистанционном формате работы в разрезе сферы деятельности предприятий, % респондентов



Компетенции удаленных сотрудников

При переводе персонала в дистанционный формат работы предприятия столкнулись не только с техническими, организационными и коммуникационными вызовами, но и с низкой производительностью работы некоторых опытных сотрудников. 54% участников опроса считают, что для эффективной удаленной работы персонал должен обладать особыми компетенциями.

Диаграмма 3. Необходимость обладания особыми компетенциями для дистанционной работы, % респондентов



Ключевыми компетенциями эффективного удаленного работника HR называют: умение организовать работу (79%) и распределять время (79%), ответственность (73%), самомотивацию (70%) и умение планировать (66%). Среди важных компетенций отмечены умение коммуницировать в цифровом пространстве, технические навыки и высокая исполнительность. Треть работодателей отметила такие качества, как адаптивность, обучаемость, эмоциональная стабильность, готовность к переработкам, способность работать в команде. В меньшей степени важны для дистанционного сотрудника лидерские качества, творческие способности и навыки наставничества.

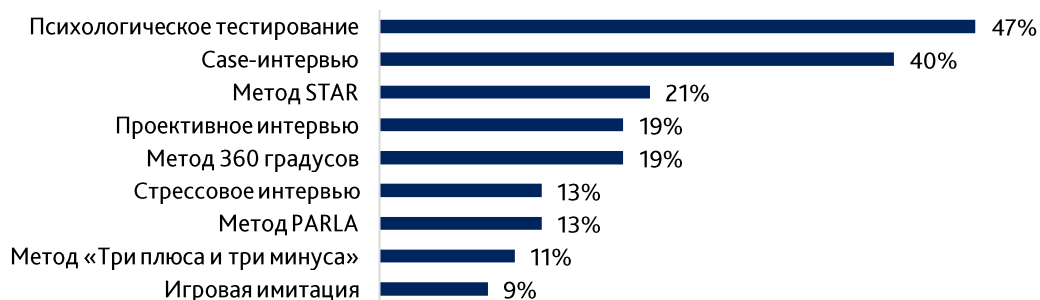
Диаграмма 4. Личные качества и навыки, необходимые сотруднику для дистанционной работы, % респондентов



Оценка и развитие компетенций дистанционных работников

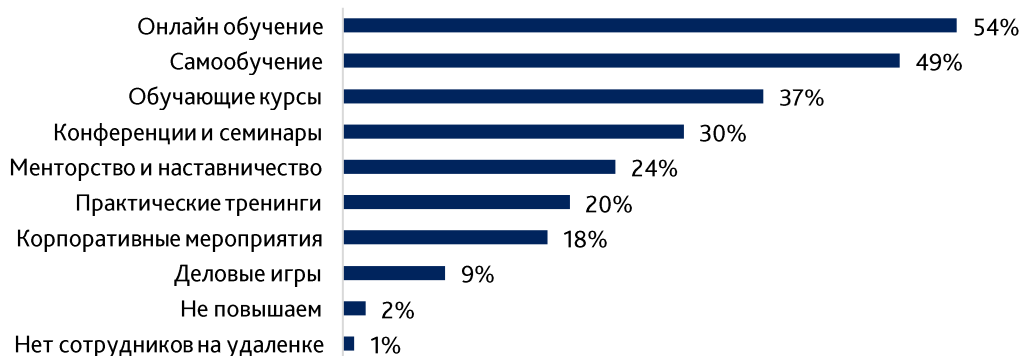
53% HR-специалистов не оценивают уровень компетенций у сотрудников на удаленке. Среди популярных методов оценки участники опроса выделяют психологическое тестирование и ситуационное интервью (case-интервью). Каждая пятая компания использует метод STAR, проективное интервью и метод 360°.

Диаграмма 5. Методы оценки уровня компетенций у дистанционных сотрудников, % респондентов



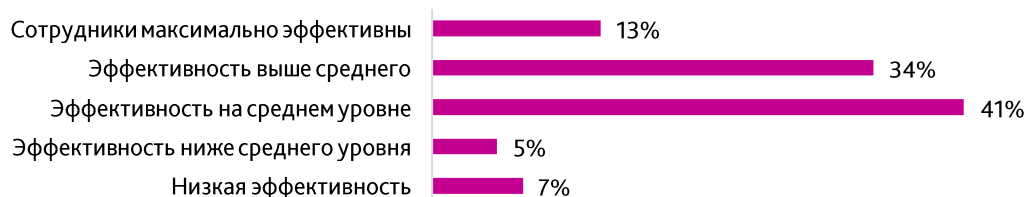
Актуальность развития персонала, а тем более удаленных сотрудников, продолжает расти, и сегодня подавляющее большинство работодателей занимается повышением компетенций, активно используя онлайн-обучение или методы самообучения. 37% организуют покупку обучающих курсов для персонала. Треть компаний используют для развития навыков конференции и семинары.

Диаграмма 6. Методы повышения компетенции удаленных сотрудников, % респондентов



В целом, предприятия оценивают эффективность работы дистанционных сотрудников на среднем уровне. Максимальная эффективность отмечена у 13% компаний. У трети респондентов эффективность выше среднего. Лишь 12% говорят об уровне ниже среднего.

Диаграмма 7. Оценка уровня эффективности дистанционных работников, % респондентов



Организационные аспекты

60% опрошенных предприятий сообщает о том, что график работы сотрудников на удаленке изменился: при этом у 86% он стал более гибким, а в 14% компаний сотрудник может сам выбирать время, когда ему работать.

Диаграмма 8. Изменения режима работы сотрудника на удаленном формате работы, % респондентов



При переводе персонала на работу в удаленном формате многие работодатели задумались о контроле над деятельностью сотрудников. Респонденты поделились своими способами эффективного взаимодействия: большинство использует привычные отчеты о проделанной работе; 39% получают информацию посредством корпоративного чата, а 34% собирают обратную связь о работе сотрудников от коллектива или клиентов. Часть предприятий используют для этой цели таск-программы, системы контроля времени и ежедневные митинги. 8% изменили структуру оплаты труда с учетом KPI.

Диаграмма 9. Методы контроля работы дистанционного работника, % респондентов



Выводы и рекомендации по итогам исследования

1. 54% участников опроса согласны с тем, что дистанционному сотруднику, помимо профессиональных навыков, необходимо обладать особыми компетенциями для удаленной работы. Топ-8 компетенций удаленного сотрудника:
 - Навык организации своей работы
 - Умение правильно распределять время
 - Ответственность
 - Самомотивация
 - Планирование
 - Коммуникативные навыки в цифровом формате
 - Технические навыки
 - Высокая исполнительность
2. Основные методы оценки уровня компетенций дистанционных сотрудников:
 - Психологическое тестирование
 - Case-интервью
 - Метод STAR
 - Метод 360 градусов
 - Проективное интервью
3. Методы повышения компетенций удаленных сотрудников:
 - Онлайн обучение
 - Самообучение
 - Конференции и семинары
 - Менторство и наставничество
4. У 51% предприятий график работы удаленных сотрудников стал более гибким, что положительно повлияло на результаты работы, а в 8% компаний сотрудник может сам выбирать время, когда ему работать, при этом эффективность данных сотрудников на уровне ниже среднего.
5. Топ-способы контроля работы сотрудников у компаний с высокой эффективностью персонала:
 - отчеты о проделанной работе,
 - посредством чата, isq, skype и т.п.,
 - с помощью сбора обратной связи о работе сотрудника.
6. Комплексный подход к оценке уровня компетенций и своевременному развитию необходимых навыков позволяет повысить продуктивность работы удаленных сотрудников и получать высокие результаты деятельности компании в целом.

Приложение 1. Информация о респондентах

Диаграмма 10. Распределение респондентов по категории должности



Диаграмма 11. Распределение респондентов по отрасли предприятия



Диаграмма 12. Распределение респондентов по количеству сотрудников

