



2021

Готовность сотрудников и компаний к выходу с удаленной работы



Готовность сотрудников и компаний к выходу с удаленной работы

Период проведения исследования: февраль-март 2021 года.

Источники исследования: Анкетирование представителей HR-служб 302 предприятий, действующих на территории России, и открытый опрос жителей России, трудоустроенных на предприятиях России различных сфер деятельности (13 498 человек).

Ситуация с распространением коронавируса продолжает улучшаться и компании начинают возвращаться к работе в офисе. Какое количество компаний вернулись или планируют вернуться в прежний формат работы и как к этому относятся работники?

Дистанционный формат работы

В 2020 году большинство компаний были вынуждены переводить работников на "удаленку" в связи со всемирной пандемией коронавируса, при этом многие из них ограничились переводом лишь части персонала.

Диаграмма 1. Переводили ли компании сотрудников на удаленный формат работы за последний год, % респондентов

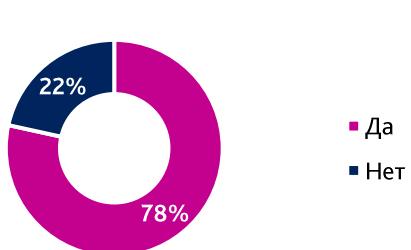
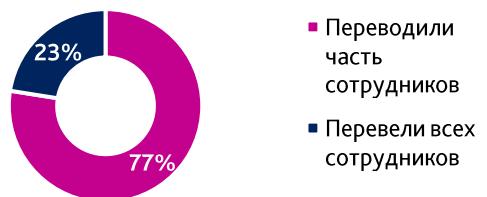


Диаграмма 2. Какая часть сотрудников перешла на удаленный формат работы за последний год, % респондентов



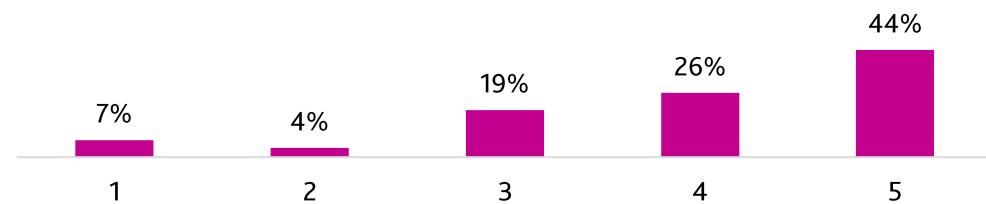
57% опрошенных работников перешли полностью или частично на удаленную работу в течение последнего года, причем 38% из них уже вернулись в прежний режим работы. Чуть меньше трети продолжали работать на территории работодателя.

Диаграмма 3. Работали ли сотрудники удаленно за последний год, % респондентов



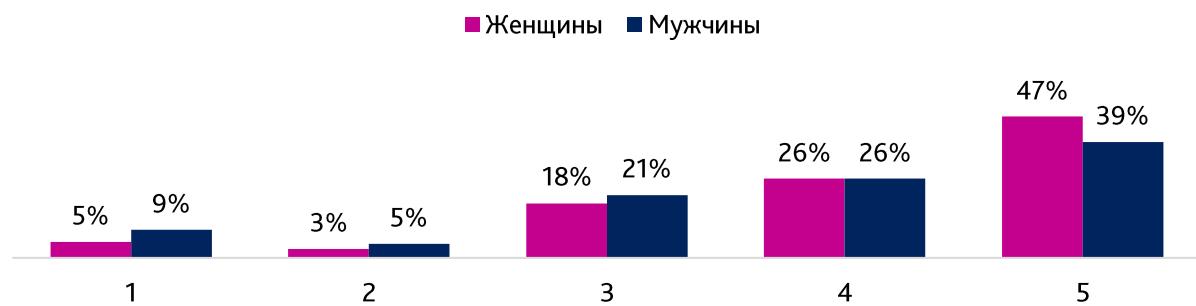
Большинство персонала оценивает уровень комфорта работы в дистанционном формате в среднем на 4 балла по пятибалльной шкале. Лишь 7% чувствуют себя абсолютно некомфортно, работая в домашних условиях.

Диаграмма 4. Оценка уровня комфорта работы в дистанционном формате (по 5-ти бальной, где 1 – некомфортно, а 5 – очень комфортно), % респондентов



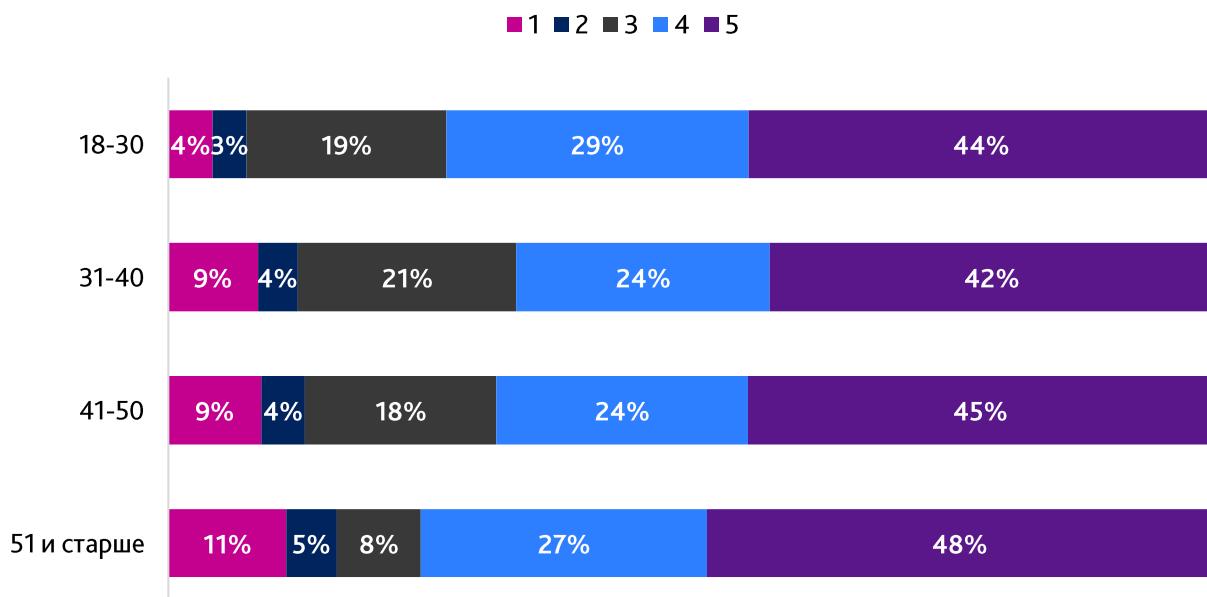
Женщинам комфортнее работать в удаленном формате, чем мужчинам.

Диаграмма 5. Оценка уровня комфорта работы в дистанционном формате в разрезе гендерного признака, % респондентов



Недовольство работой из дома чаще появляется у более старшего поколения, молодые сотрудники легче приспосабливаются к изменениям.

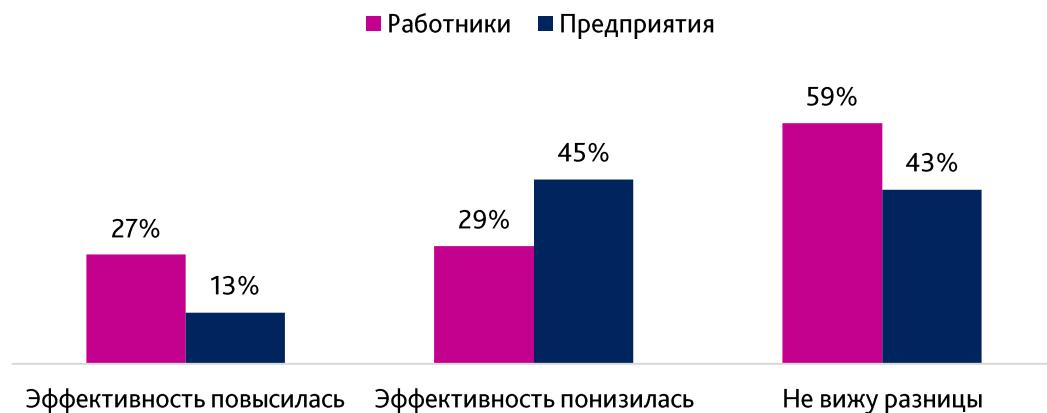
Диаграмма 6. Оценка уровня комфорта работы в дистанционном формате в разрезе возрастного признака, % респондентов



Эффективность работы удаленных сотрудников

Сотрудники в два раза чаще, чем работодатели, склонны считать, что эффективность их работы повысилась. В свою очередь, предприятия отмечают снижение эффективности работы персонала при переводе их на дистанционный формат работы.

Диаграмма 7. Оценка эффективности работы сотрудников в дистанционном формате, % респондентов



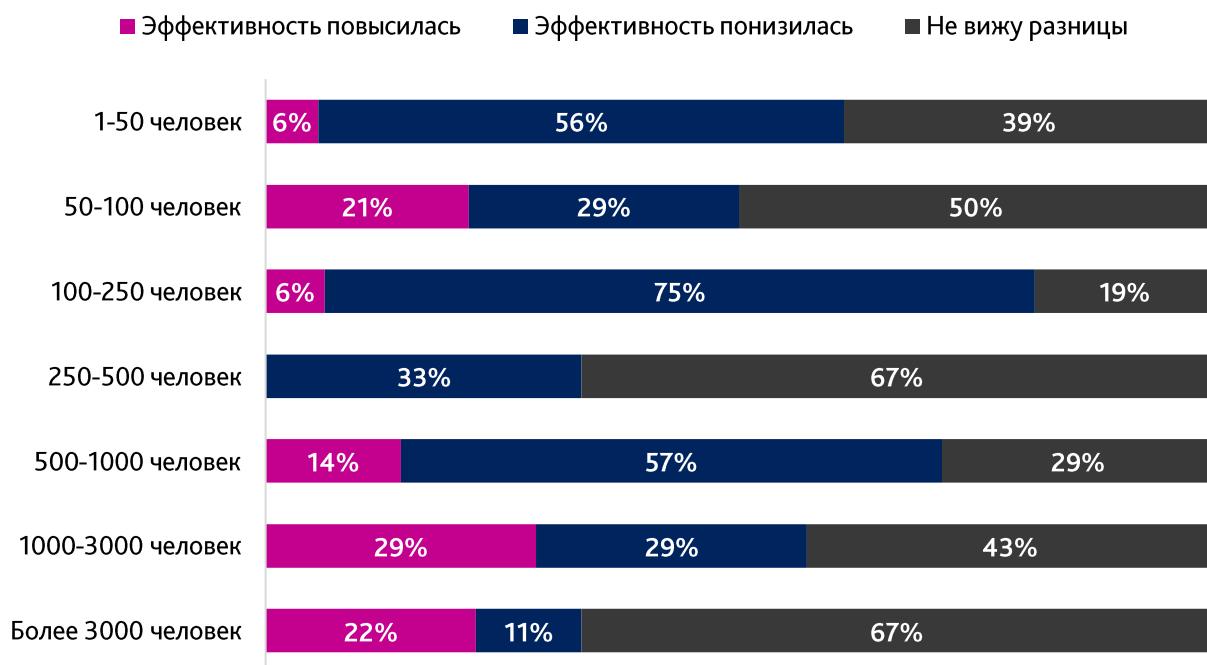
Повышение эффективности работы при переводе в дистанционный формат наблюдают чаще работодатели из сферы ИТ, СМИ, маркетинга и рекламы. Снижение продуктивности работы больше встречается среди сотрудников государственных организаций. А две трети компаний, предоставляющих услуги для бизнеса, не заметили разницы в результатах сотрудников при переводе их на удаленный формат работы.

Диаграмма 8. Оценка эффективности работы сотрудников в дистанционном формате в разрезе отрасли, % респондентов



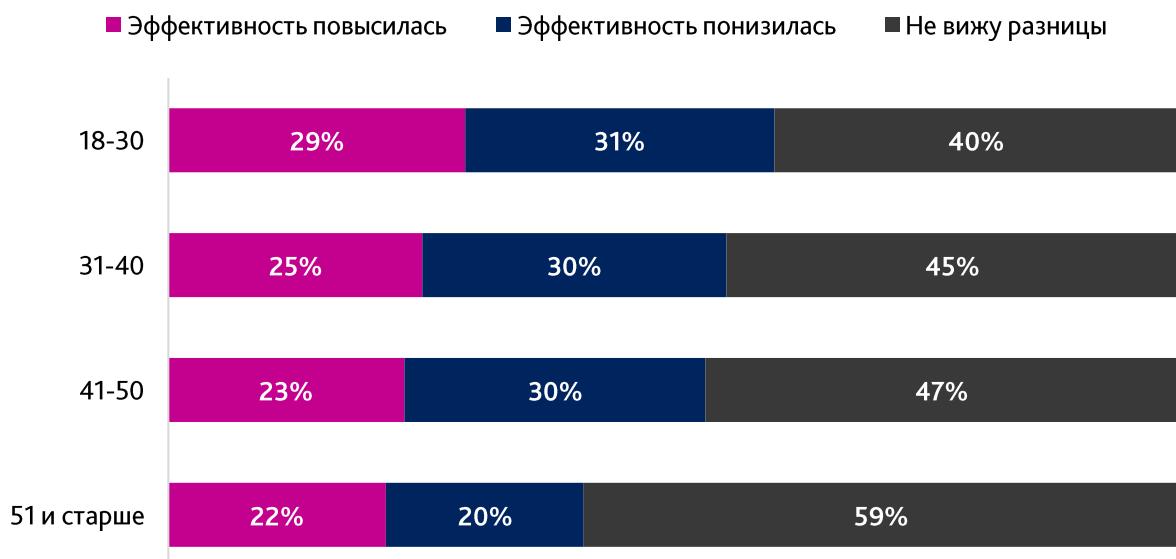
В свою очередь рост результатов работы сотрудников в удаленном формате наблюдают чаще работодатели с численностью персонала свыше 1000 человек, а снижение продуктивности - среди предприятий размером от 100 до 250 сотрудников.

Диаграмма 9. Оценка эффективности работы сотрудников в дистанционном формате в разрезе численности персонала, % респондентов



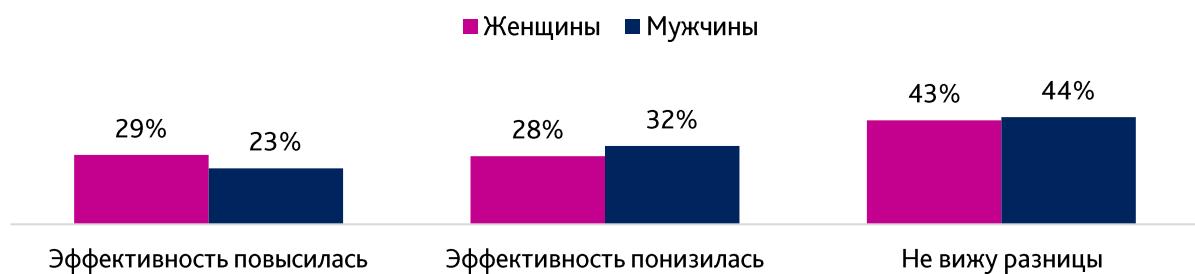
Старшее поколение, как правило, реже замечает изменения в эффективности работы в связи со сменой рабочего места, нежели молодые сотрудники: 31% говорят о повышении продуктивности, а 29% - о ее снижении.

Диаграмма 10. Оценка эффективности работы сотрудников в дистанционном формате в разрезе возрастного признака, % респондентов



Положительную динамику в изменении эффективности работы чаще замечают женщины.

Диаграмма 11. Оценка эффективности работы сотрудников в дистанционном формате в разрезе гендерного признака, % респондентов



Снижение эффективности работы в домашних условиях чаще наблюдают государственные служащие, а рост производительности – начинающие специалисты. Руководители высшего звена, как правило, не видят особой разницы в результатах собственной работы.

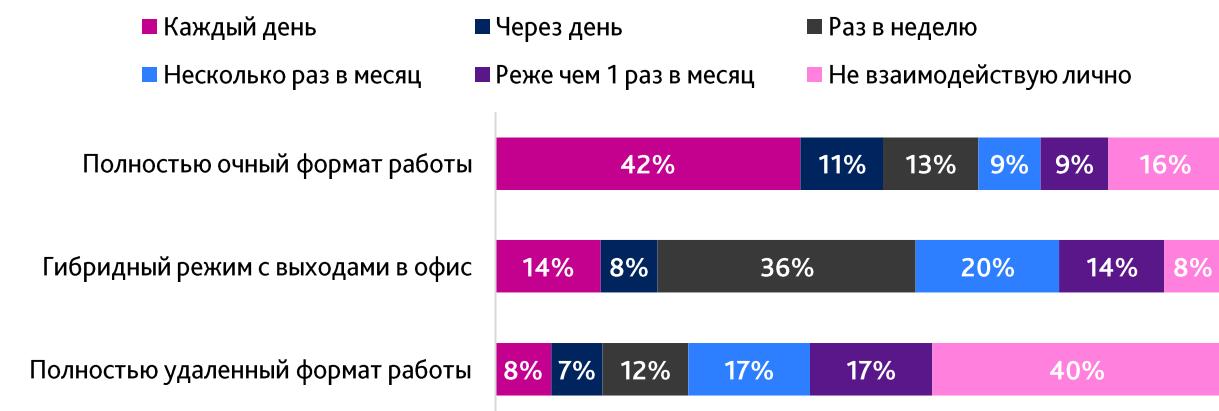
Диаграмма 12. Оценка эффективности работы сотрудниками в дистанционном формате в разрезе категории должности, % респондентов



Потребность в общении

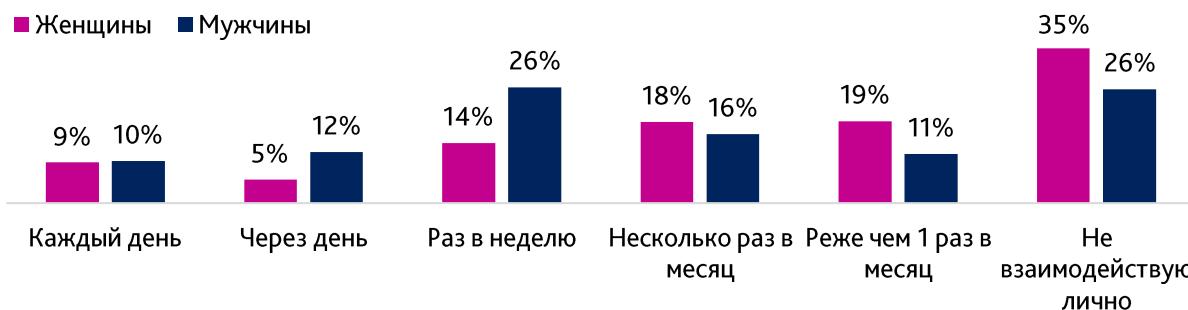
40% сотрудников, ушедших на удаленную работу, перестают взаимодействовать с коллегами лично, а треть удаленных сотрудников продолжает встречаться, но крайне редко: несколько раз в месяц и реже.

Диаграмма 13. Частота встреч сотрудников с коллегами оффлайн, % респондентов



Мужчины чаще женщин общаются с коллегами лично в формате работы из дома.

Диаграмма 14. Частота встреч сотрудников с коллегами оффлайн в разрезе гендерного признака, % респондентов



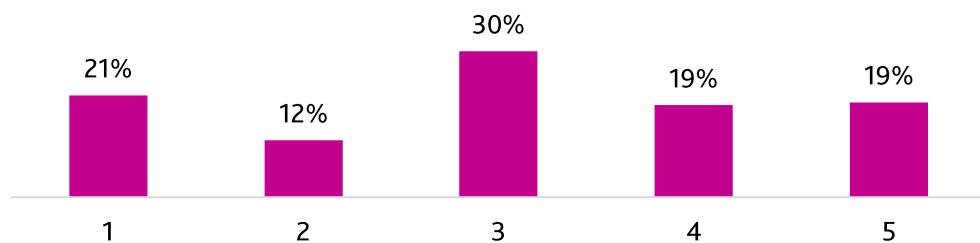
В условиях дистанционной работы продолжают общение с коллегами хотя бы раз в неделю и чаще в основном молодые респонденты, крайне редко встречаются опрошенные сотрудники в возрасте от 31 до 40 лет, вовсе перестают взаимодействовать оффлайн участники исследования в возрасте от 41 до 50 лет.

Таблица 1. Частота встреч сотрудников с коллегами оффлайн в разрезе возрастного признака, % респондентов

	18-30	31-40	41-50	51 и старше
Каждый день	8%	9%	2%	4%
Через день	10%	3%	6%	16%
Раз в неделю	11%	13%	14%	8%
Несколько раз в месяц	16%	18%	14%	24%
Реже чем 1 раз в месяц	15%	19%	19%	8%
Не взаимодействую лично	40%	38%	44%	40%

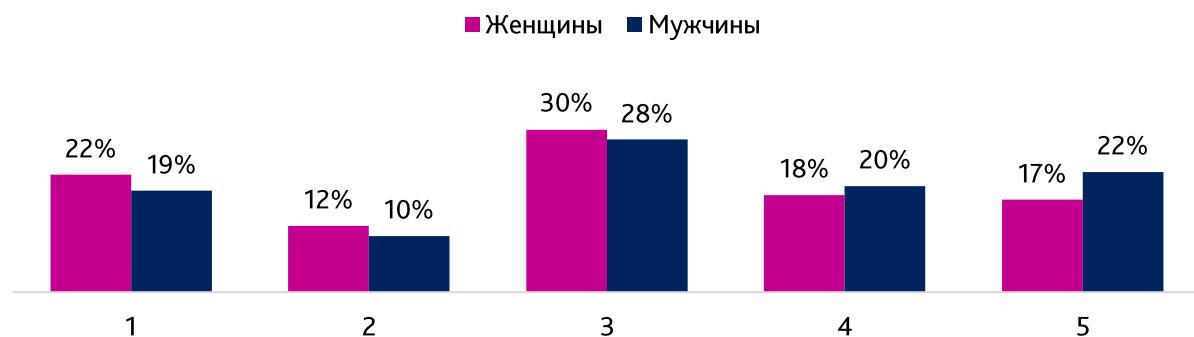
Опрошенные работники оценивают важность личного взаимодействия в среднем на 3,04 балла по пятибалльной шкале. Лишь 19% считают это крайне важным фактором.

Диаграмма 15. Важность взаимодействия с коллегами оффлайн (по 5ти бальной шкале, где 1 – совсем не важно, а 5 – очень важно), % респондентов



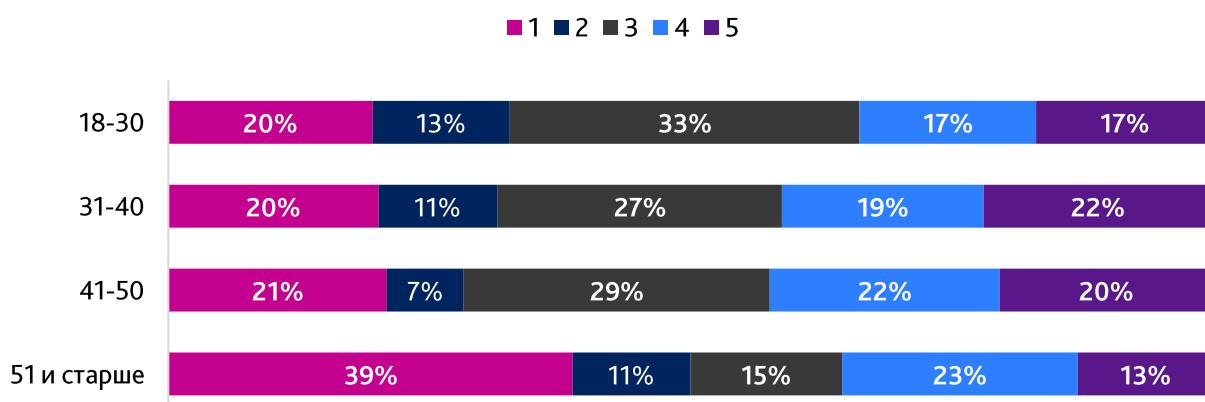
Важность личного взаимодействия с коллегами, согласно данным опроса, выше у мужчин, нежели у женщин.

Диаграмма 16. Важность взаимодействия с коллегами оффлайн в разрезе гендерного признака, % респондентов



А большинство сотрудников в возрасте от 51 года вовсе не видят необходимости во взаимодействии с коллегами лично.

Диаграмма 17. Важность взаимодействия с коллегами оффлайн в разрезе возрастного признака, % респондентов



Преимущества и недостатки удаленной работы для сотрудников

Лидером преимуществ удаленной работы участники опроса считают экономию времени на дорогу. На втором месте – экономия средств на питание и дорогу. Тройку преимуществ замыкают отсутствие строгого дресс-кода и самостоятельное планирование рабочего дня.

Диаграмма 18. Преимущества удаленной работы для сотрудников, % респондентов



Для женщин более значимы факторы экономии времени и денег, чем для мужчин.

Диаграмма 19. Преимущества удаленной работы для сотрудников в разрезе гендерного признака, % респондентов



Молодому поколению важнее не тратить время на дорогу, не придерживаться строгого дресс-кода и самостоятельно планировать рабочий день. Для работников в возрасте от 50 лет основные преимущества удаленной работы - возможность сократить расходы на обед и дорогу и концентрироваться на работе.

Таблица 2. Преимущества удаленной работы в разрезе возрастного признака, % респондентов

Преимущества удаленной работы	18-30	31-40	41-50	51 и старше
Экономия времени на дорогу	74%	69%	62%	65%
Экономия средств на обед и дорогу	63%	61%	57%	68%
Свободная форма одежды	59%	59%	50%	55%
Возможность самостоятельно планировать свой день	61%	56%	53%	52%
Никто не мешает работать, легче сосредоточиться	46%	41%	41%	47%
Нет необходимости общаться с коллегами	23%	19%	17%	21%
Рабочая нагрузка уменьшилась	17%	14%	15%	13%
Отсутствуют преимущества	4%	8%	10%	11%

Малоподвижный образ жизни – основной недостаток работы в дистанционном формате. Среди минусов такого режима сотрудники выделяют также сложность концентрации и невозможность решать часть вопросов удаленно.

12% опрошенных отмечают отсутствие недостатков удаленной работы.

Диаграмма 20. Недостатки удаленной работы для сотрудников, % респондентов



Женщины чаще отмечают такие недостатки удаленной работы, как малоподвижный образ жизни, ненормированный график, и они больше отвлекаются на домашние дела, чем мужчины.

Диаграмма 21. Недостатки удаленной работы для сотрудников в разрезе гендерного признака, % респондентов



Руководящим должностям сложнее сосредоточиться на задачах в условиях работы дома, чем нижестоящим позициям, при этом руководители среднего звена часто отмечают ненормированность рабочего дня, хотя у высшего руководства нет подобных проблем. Сложности в решении вопросов удаленно чаще возникают у госслужащих, специалистов и руководителей среднего звена, ввиду специфики должности. А трудности организации своего рабочего дня свойственны для начинающих специалистов и госслужащих.

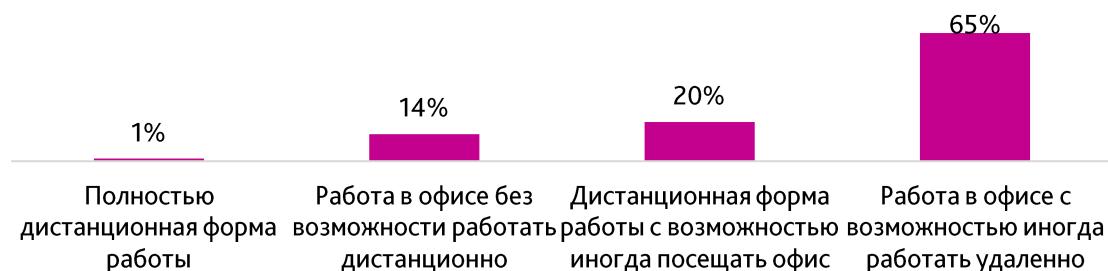
Таблица 3. Недостатки удаленной работы для сотрудников в разрезе возрастного признака, % респондентов

Недостатки удаленной работы	Начинающий спец.	Специалист	Госслужащий	ИТР	Рук. среднег звена	Рук. высшего звена
Малоподвижный образ жизни	53%	59%	49%	41%	55%	36%
Сложно сосредоточиться	41%	42%	37%	25%	42%	43%
Не все вопросы удается решить дистанционно	39%	43%	49%	36%	43%	36%
Рабочий день длится дольше	31%	31%	27%	29%	36%	14%
Сложно организовать свой день	27%	26%	29%	22%	24%	14%
Не хватает общения с коллегами	23%	22%	23%	24%	22%	36%
Рабочее место плохо оборудовано	20%	20%	20%	20%	27%	21%
Возросли траты	8%	8%	8%	13%	7%	14%

Организация работы сотрудников

Большинство компаний планируют организовать работу персонала преимущественно в офисе с возможностью иногда работать удаленно. Каждая пятая компания планирует оставить удаленный формат работы с возможностью посещения офиса. Полностью офисную работу планируют оставить лишь 14% опрошенных компаний.

Диаграмма 22. Организация работы сотрудников в ближайшем будущем, % респондентов



Ожидаемо, дистанционную форму работы с редкими посещениями офиса предлагают в основном отрасли ИТ и системной интеграции, телекоммуникации и связи, а также маркетинга и СМИ. Не предоставляют сотрудникам варианта работы дистанционно часть компаний из сфер услуг для бизнеса, ЖКХ и сельского хозяйства, а также государственные организации.

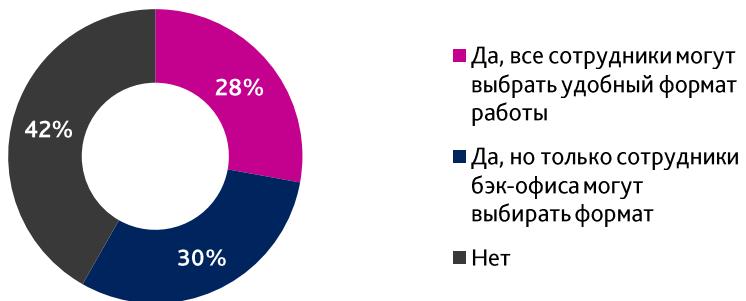
Диаграмма 23. Организация работы сотрудников в ближайшем будущем в разрезе отрасли предприятия, % респондентов

- Дистанционная форма работы с возможностью иногда посещать офис
- Полностью дистанционная форма работы
- Работа в офисе без возможности работать дистанционно
- Работа в офисе с возможностью иногда работать удаленно



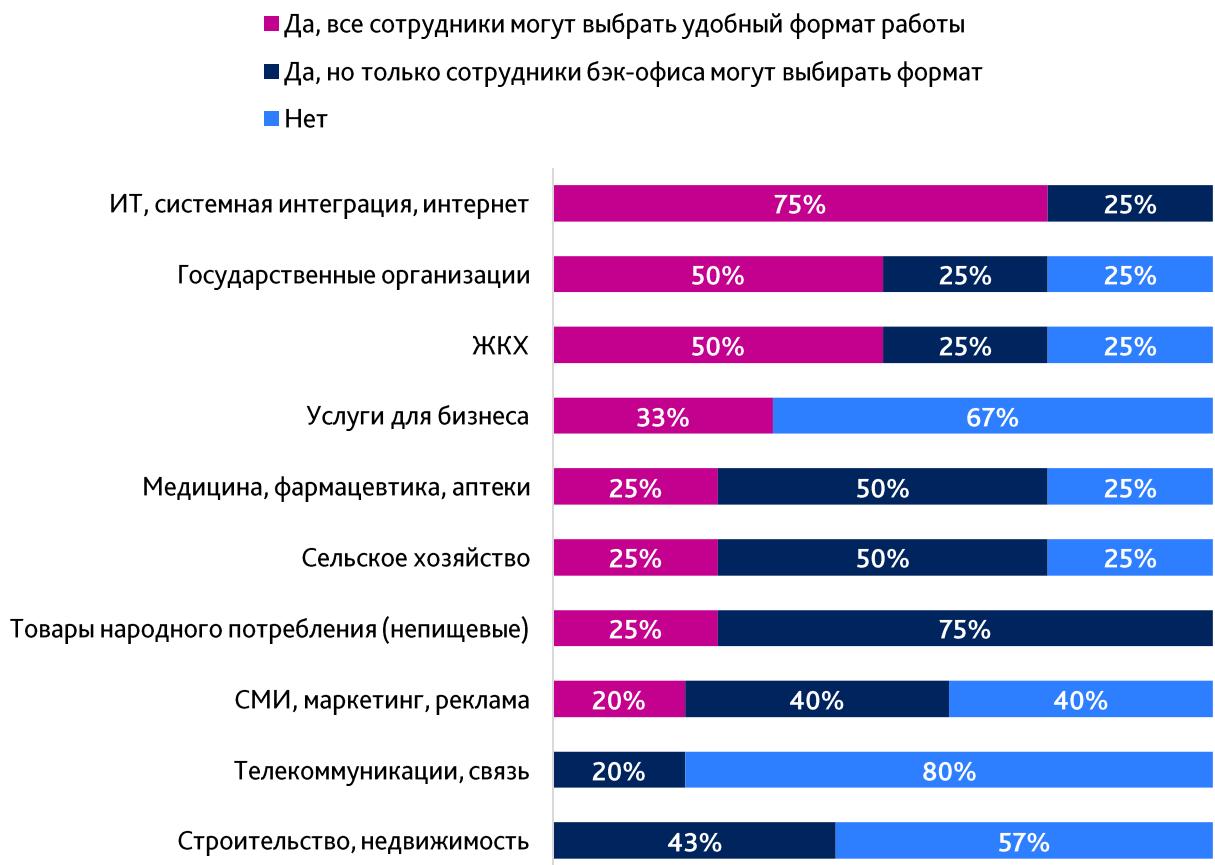
Предоставляют возможность выбора формата работы персоналу 58% опрошенных компаний, при этом 52% из них дают такую возможность только сотрудникам бэк-офиса.

Диаграмма 24. Предоставление возможности выбора формата работы, % респондентов



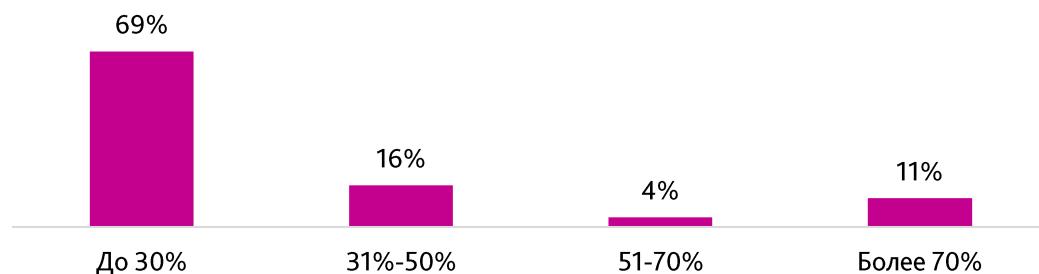
Большая часть компаний из сфер телекоммуникации и связи, услуг для бизнеса и строительных организаций не планируют предоставлять возможность выбора формата работы своим сотрудникам. 75% предприятий отрасли товаров народного потребления дают возможность выбирать удобный формат только персоналу бэк-офиса. Такую возможность предоставляют также половина опрошенных компаний из медицинской сферы и сельскохозяйственной, а также 43% строительных организаций и 40% маркетинговых компаний; остальные предприятия - значительно реже.

Диаграмма 25. Предоставление возможности выбора формата работы в разрезе отрасли компаний, % респондентов



В основном, предприятия готовы оставить в частично или полностью удаленном формате работы лишь до 30% персонала.

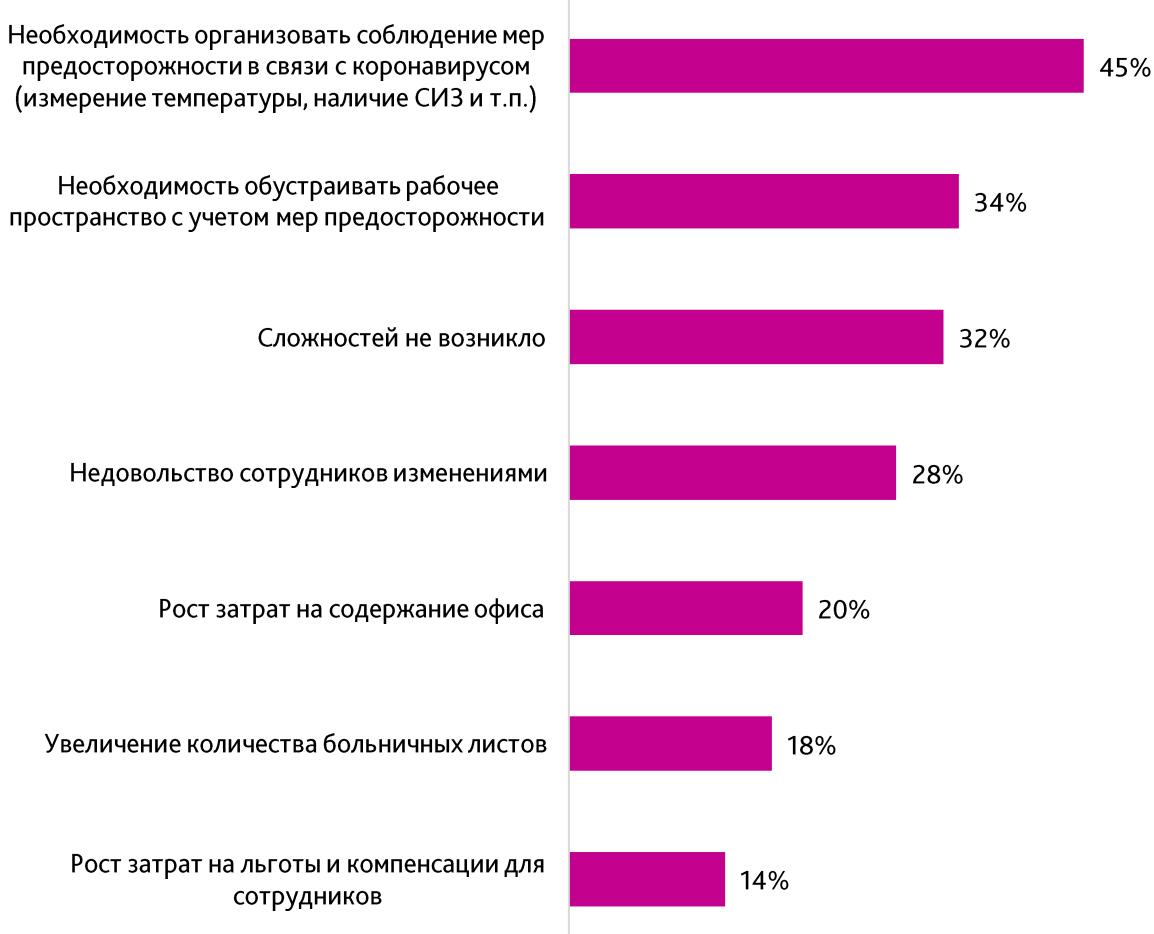
Диаграмма 26. Доля сотрудников, которых планируют оставить частично или полностью в дистанционном режиме, % респондентов



Перед работодателем стоит ряд задач при переводе дистанционных сотрудников обратно в офис: это необходимость соблюдения мер предосторожности и обустройства рабочего пространства в связи с распространением коронавирусной инфекции; 28% компаний сталкивается с недовольством персонала при возвращении сотрудников в прежний режим.

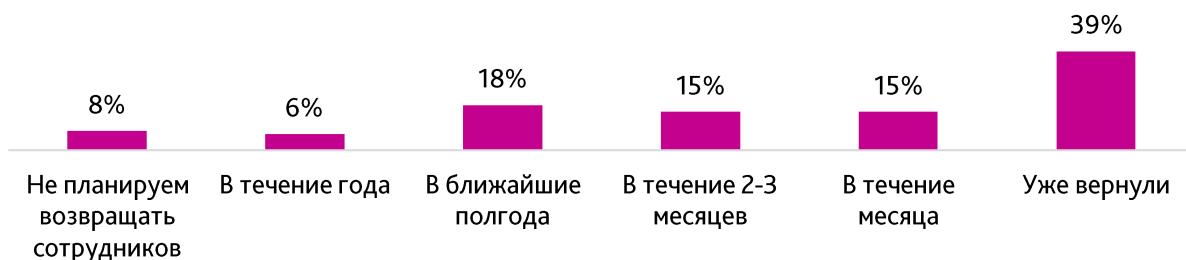
Пятая часть респондентов отмечает рост затрат на содержание офиса.

Диаграмма 27. Сложности при возврате сотрудников в офис, % респондентов



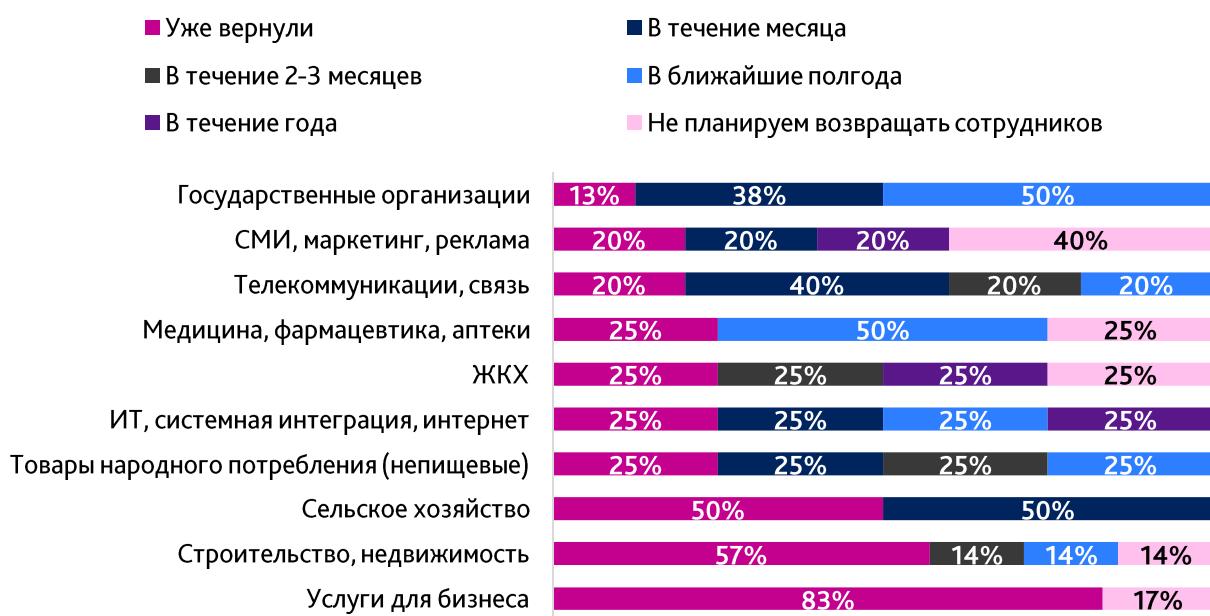
39% опрошенных компаний уже вернули сотрудников с дистанционного формата работы. Остальная часть планирует вернуть удаленных сотрудников в офис в течение периода от месяца до полугода. 8% предприятий пока не планируют возвращать работников.

Диаграмма 28. Срок возврата сотрудников с удаленного формата работы, % респондентов



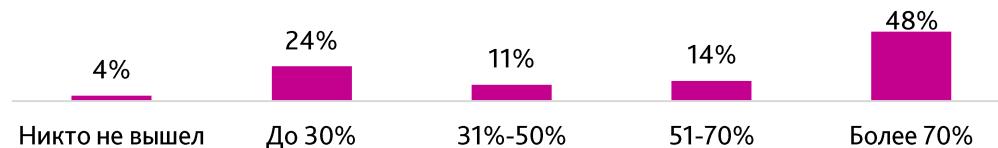
Большинство компаний из сфер услуг для бизнеса и строительства уже вернули всех сотрудников в прежний режим. Отрасли телекоммуникации и связи, сельского хозяйства и товаров народного потребления планируют вернуть удаленных сотрудников в течение нескольких месяцев. А в половине медицинских и государственных организаций этот процесс затянется до полугода.

Диаграмма 29. Срок возврата сотрудников с удаленного формата работы в разрезе отрасли компаний, % респондентов



Половина организаций уже вернули в офис более 70% работников. При этом 24% на сегодняшний день перевели в оффлайн формат лишь небольшую часть коллектива.

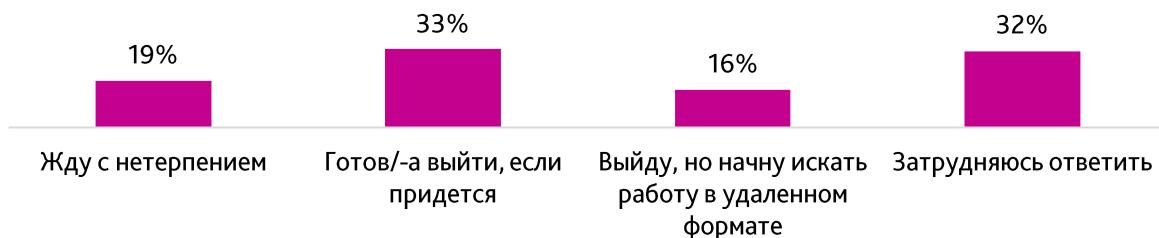
Диаграмма 30. Доля дистанционных сотрудников на сегодняшний день, уже вернувшихся в офис, % респондентов



Отношение к выходу с удаленной работы

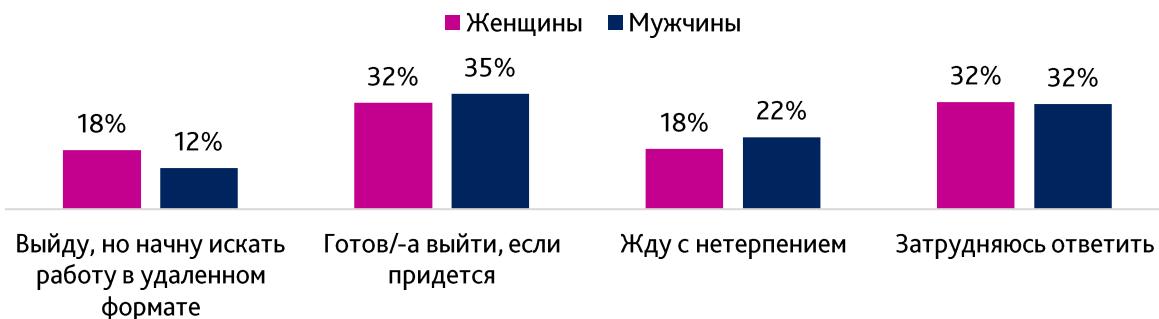
Только 19% опрошенных работников ждут с нетерпением возвращения в привычный формат работы: 16% предпочитают и дальше работать в удаленном формате, и в случае необходимости выхода на территорию работодателя будут искать новую работу. Треть сотрудников в целом готовы к выходу с удаленки, и столько же респондентов еще не определились.

Диаграмма 31. Отношение к возвращению в привычный формат работы, % респондентов



Мужчины чуть более лояльно относятся к выходу с дистанционного формата работы, 18% женщин же настроены на поиск новой удаленной работы при необходимости выхода на территорию работодателя на текущем месте.

Диаграмма 32. Отношение к возвращению в привычный формат работы в разрезе гендерного признака, % респондентов



Руководители высшего звена чаще других настроены на работу в удаленном формате и будут рассматривать смену работы в случае необходимости выхода в офис.

Таблица 4. Отношение к возвращению в привычный формат работы в разрезе категории должности, % респондентов

Категория должности	Выйду, но начну искать работу в удаленном формате	Готов/-а выйти, если придется	Жду с нетерпением	Затрудняюсь ответить
Государственный служащий	15%	32%	22%	31%
Начинающий специалист	16%	43%	14%	27%
Специалист	17%	36%	22%	25%
ИТР	13%	39%	16%	33%
Руководитель среднего звена	13%	34%	24%	29%
Руководитель высшего звена	29%	43%	7%	21%

Выводы и рекомендации по итогам исследования

1. Пандемия внесла корректировки в формат работы многих компаний:
 - Большинство предприятий (79%) за последний год переводили сотрудников на дистанционный формат работы;
 - 57% опрошенных работников перешли полностью или частично на удаленную работу в течение последнего года, 38% из них уже вернулись в прежний режим работы. Чуть меньше трети продолжали работать на территории работодателя.
2. Опрошенные сотрудники чувствуют себя достаточно комфортно в условиях удаленной работы:
 - Максимально высоко оценивают комфортность удаленной работы инженерно-технические специалисты;
 - Женщинам комфортнее работать в удаленном формате, чем мужчинам;
 - Недовольство работой из дома чаще появляется у более старшего поколения;
 - Молодые сотрудники более гибки и легче приспосабливаются к изменениям.
3. Часть сотрудников адаптировалась к новому формату и готовы при необходимости менять работодателя для сохранения удаленного формата - так, каждая четвертая компания сталкивается с недовольством сотрудников при возвращении в привычный формат работы.
4. Оценка эффективности работы в дистанционном формате расходится у работников и представителей работодателей:
 - Сотрудники считают, что стали работать лучше, а работодатели, напротив, уверены в снижении продуктивности;
 - Старшее поколение, как правило, реже замечает изменения в эффективности работы в связи со сменой формата работы, нежели молодые сотрудники;
 - Положительную динамику эффективности деятельности чаще замечают женщины несмотря на то, что они больше отвлекаются на домашние дела.
5. 40% сотрудников, ушедших на удаленную работу, перестают взаимодействовать с коллегами лично, а треть удаленных сотрудников продолжает встречаться, но крайне редко: несколько раз в месяц и реже.
 - Опрошенные работники не очень высоко оценивают важность личного взаимодействия, в среднем на 3,04 балла по пятибалльной шкале, при этом у мужчин выше потребность, нежели у женщин, а большинство сотрудников в возрасте от 51 года вовсе не видят необходимости во взаимодействии с коллегами лично.

6. Участники опроса выделяют такие преимущества удаленной работы, как экономия времени на дорогу, экономия средств на питание и дорогу, отсутствие строгого дресс-кода и самостоятельное планирование рабочего дня.

 - Молодому поколению важнее не тратить время на дорогу, не придерживаться строгого дресс-кода и самостоятельно планировать рабочий день, а для работников в возрасте от 50 лет основные преимущества удаленной работы - возможность сократить расходы на обед и дорогу, и концентрироваться на работе.
7. Малоподвижный образ жизни – основной недостаток работы в дистанционном формате для сотрудников. Среди минусов такого режима сотрудники выделяют также сложность концентрации и невозможность решать часть вопросов удаленно.
8. Планы предприятий по организации работы в дальнейшем следующие:

 - Большинство предприятий планируют работу преимущественно в офисе с возможностью иногда работать удаленно, а каждая пятая компания планирует оставить преимущественно удаленный формат работы с возможностью посещения офиса;
 - Дистанционную форму работы с редкими посещениями офиса предлагают в основном отрасли ИТ и системной интеграции, телекоммуникации и связи, а также маркетинга и СМИ;
 - Полностью офисную работу планируют оставить лишь 14% опрошенных компаний - часть компаний из сфер услуг для бизнеса, ЖКХ и сельского хозяйства, а также государственные организации;
 - Предоставляют возможность выбора формата работы персоналу 58% опрошенных компаний, при этом 52% из них дают такую возможность только сотрудникам бэк-офиса. Большая часть компаний из сфер телекоммуникации и связи, услуг для бизнеса и строительных организаций не планируют предоставлять возможность выбора формата работы своим сотрудникам;
 - Половина организаций уже вернули в офис более 70% работников. При этом 24% на сегодняшний день перевели в оффлайн формат лишь небольшую часть коллектива. В основном предприятия готовы оставить в частично или полностью удаленном формате работы лишь до 30% персонала;
 - 39% опрошенных компаний уже вернули сотрудников с дистанционного формата работы. Остальная часть планирует вернуть удаленных сотрудников в офис в течение периода от месяца до полугода. 8% предприятий пока не планируют возвращать работников;
9. Перед работодателем стоит ряд задач при переводе дистанционных сотрудников обратно в офис: это необходимость соблюдения мер предосторожности и обустройство рабочего пространства в связи с распространением коронавирусной инфекции, 28% компаний сталкиваются также с недовольством персонала.

Приложение 1. Информация о респондентах

Диаграмма 33. Распределение респондентов по категории должности

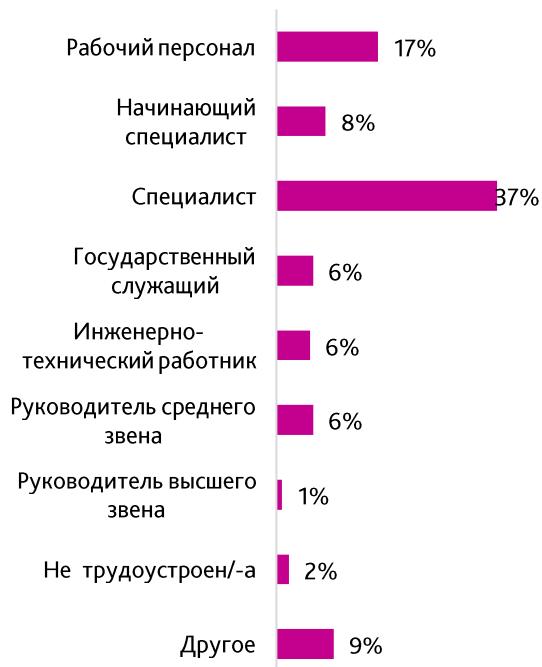


Диаграмма 34. Распределение респондентов по отрасли предприятия

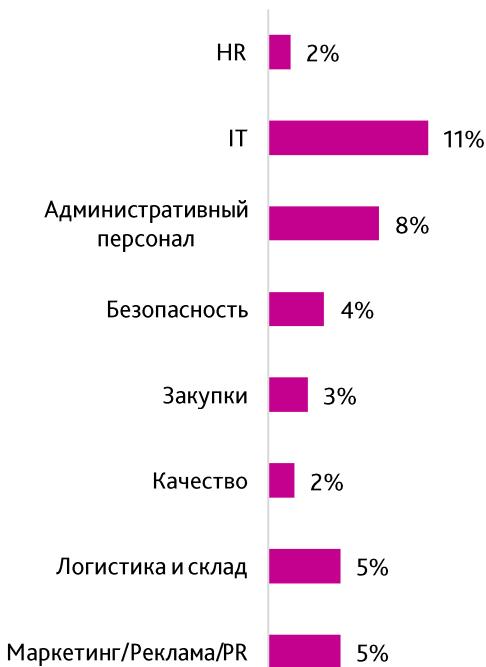


Диаграмма 35. Распределение респондентов по полу

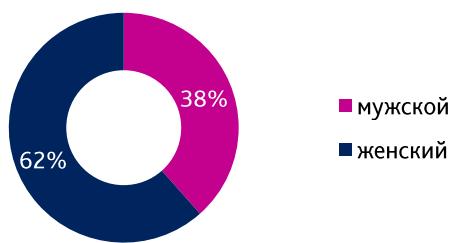
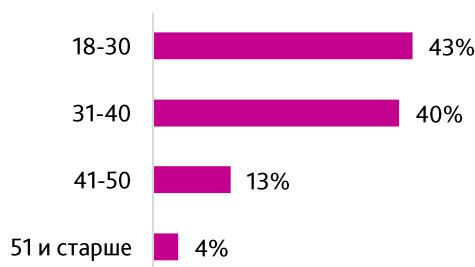


Диаграмма 36. Распределение респондентов по возрасту



Приложение 2. Информация о предприятиях

Диаграмма 37. Распределение респондентов по категории должности



Диаграмма 38. Распределение респондентов по отрасли предприятия



Диаграмма 39. Распределение респондентов по количеству сотрудников

