

УДК 331.101

ПОВЫШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Каипова Г. С.

Научный руководитель: Каримова С. А.

Аннотация: В данной статье рассматриваются условия труда удаленной работы и связанные с ними проблемы, возникающие у руководителей и обычных сотрудников. Приводятся исследования, проведенные в 2020-2021 гг., и возможные пути повышения и поддержания корпоративной культуры как способ сохранить мотивацию и дисциплину среди персонала

Ключевые слова: корпоративная культура, удаленная работа, мотивация сотрудников, дисциплина сотрудников

2020 год ознаменован долгим локдауном, который заставил многие компании перейти на удаленную работу, организовать офис дома (14% россиян работали в компаниях, полностью перешедших на удаленную работу, по данным РБК). Однако тенденция удаленной работы начала свое развитие далеко не в пандемию, а в век интернета, который позволяет подключаться к рабочим серверам не только с локальных компьютеров, а с любой точки мира. Основной волной вынужденной популярности удаленная работа, конечно же, обрела в год коронавируса, что показало многим людям все достоинства и недостатки удаленной работы. Так, 19 февраля 2021 года стало известно о том, что международное кадровое агентство Kelly Services провело исследование «Все ли вернутся в офисы?», опросив соискателей из Москвы, Санкт-Петербурга и других регионов о том, что они думают о возвращении на работу: скучают ли они по офису или хотят остаться на удаленке. Согласно результатам, большинство работников (70%) хотели бы вернуться в офис в формате гибридного режима работы. Часть работников (39%) готовы приезжать в офис только ситуативно, например для деловых встреч, другая половина (31%) – хотела бы работать 2-3 дня в неделю в офисе и оставшиеся дни из дома. По информации компании, доля работников, которые хотели бы остаться «на удаленке» и никогда не возвращаться в офис увеличилась (23%) по сравнению с 2020 (15%). И перед крупными и средними предприятиями встали следующие вопросы:

– как сохранить эффективность и мотивацию работников на уровне работы в офисе? Так как нахождение дома расслабляет, здесь сложнее сосредоточиться и организовать рабочее пространство таким образом, чтобы ничего не отвлекало, а также предотвратить переработку сотрудников и их изнурение. 24 декабря 2020 года компания ««Ростелеком-Солар»» представила результаты исследования «Как изменилась работа руководителей

лей российских компаний на «удаленке» с марта по ноябрь 2020 года». Согласно проведенному в рамках исследования опросу топ-менеджмента и среднего руководящего состава более 100 организаций выяснилось, что почти в 20% российских компаний зафиксирован рост увольнений руководителей, не выдерживающих напряженного рабочего графика. Основными причинами перегрузок стали двукратный рост количества онлайн-совещаний (отметили более 50% опрошенных), увеличение продолжительности рабочего дня (в 63% случаев), работа в выходные (отметили 46% респондентов). Среди наиболее «пострадавших» отраслей – производство, финансовая сфера и образование

– как сохранить чувство сплоченности и командной работы, когда ты никого не видишь и общаешься с коллегами по видеосвязи и в мессенджерах?

На все эти вопросы может ответить корпоративная культура. Для начала нужно определить, что это такое в обычных условиях. Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации. Обычно, существующая в организациях корпоративная культура — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения. Однако условия удаленной работы резко усложняют процесс интеграции ценностей, идей и общего поведения. На помощь могут прийти все те же платформы, на которых организовывается работа: Zoom, Microsoft Teams, мессенджеры и др.

Для работников, которые уже давно на предприятии, важно продолжать чувствовать себя в команде, не отрываться от коллектива, поэтому необходимо максимально сохранить традиции персонала и на удаленной работе. К примеру, у многих фирм есть традиция отмечать день рождения коллег. Это можно сохранить с помощью видеосозвона, доставки еды или цветов, как это сделала «ВКонтакте» для своих сотрудников. Каждый член команды чувствует свою важность. Однако традиции это не только про праздники, но и про особенности дисциплины и контроля, что входит в основу корпоративной культуры. Для их сохранения или, более того, повышения, можно применить несколько приемов:

– сотрудники должны составлять план своих действий на неделю и день и отчитываться перед руководителем, что позволит лучше контролировать действия работников на «удаленке» и вернуть дисциплину;

– отчитываться в конце рабочего дня о проделанной работе и сроках, что позволит соблюдать дедлайны;

– составить регламент и срок ответа на сообщения от коллег и руководителя, оставаться на связи весь рабочий день, благодаря чему работник не будет исчезать из поля зрения;

– ввести норму времени опоздания на собрания по видеосвязи и причины, по которым можно не явиться, что исключит несерьезное отношение;

– создать отдельные чаты для важных объявлений и для обсуждений, после которого информационные сообщения не потеряются.

Для поддержания командного духа и повышения качества ценностей, разделяемых персоналом, важно также устраивать совместные мероприятия: соревнования или конкурсы, как это сделал Альфа-банк, проводя конкурсы на самое уютное рабочее место, самый красивый вид из окна и так далее; устраивать челленджи, на примере Mail.Group, в котором работники выполнили 30-ти дневный челлендж на утреннюю зарядку, победившим отдавались призы; приглашать спикера в какой либо области и проводить семинары или воркшопы, как Роснефть пригласила к себе тренера, который онлайн рассказывал, какими способами можно поддерживать свою физическую форму на карантине.

Для новичков в команде необходима адаптация и обучение не только работе, но и новой корпоративной культуре: ее правилам и ценностям. Поэтому важно пригласить их в офис для живого разговора с руководителями, возможность поработать в офисе, если такое возможно, а также познакомить его с новой командой какой-либо совместной онлайн игрой: Dota 2, CS и т.п. Позволить показать себя с помощью видео презентации.

Таким образом, корпоративная культура в условиях удаленности команды друг от друга позволяет сохранить чувство принадлежности к группе, дисциплину и контроль над подчиненными.

Список литературы

1. Василенко, С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. 2-е изд. / С. В. Василенко. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016. — 105 с.

2. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура : учебник / Т. Н. Персикова. — Москва : Логос, 2016. — 288 с.

Каипова Гульназ Салаватовна, студент 2-го курса бакалавра по специальности менеджмент группы 49-81, Альметьевский государственный нефтяной институт,

Каримова Светлана Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления предприятием, kaipova-gulnaz@mail.ru, Альметьевский государственный нефтяной институт

THE IMPROVING OF CORPORATION CULTURE IN REMOTE JOB'S CONDITIONS OF WORKING

*Kaipova G.,
Scientific supervisor Karimova S.*

Annotation: In this article remote job's conditions of working and problems, connected with them and arising with managers and staff, are considered. The author shows researches, undertaken in 2020-2021 years, and possible ways to improving and maintaining corporation culture as a method to keep motivation and discipline of staff.

Key words; corporation culture, remote job, motivation of staff, discipline of staff