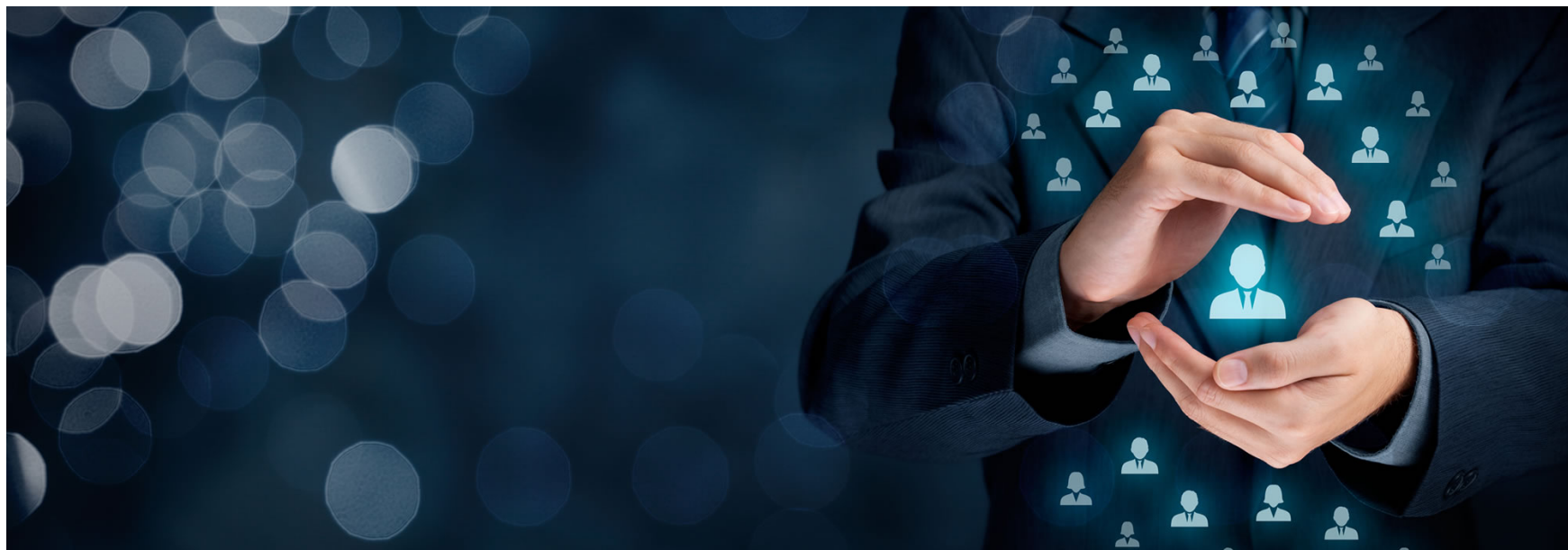




ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ

Кризис в связи с пандемией хорошо показал, какие компании заботились о сотрудниках, а какие только создавали видимость. Рассказываем, как работодателям не уронить свой HR-бренд в тяжелые времена.

Стартап Bird, сервис по аренде электросамокатов с штаб-квартирой в Кремниевой долине, недавно «прославился» тем, что пригласил треть своих сотрудников – более 400 человек – на семинар в приложении Zoom и за две минуты сообщил об их увольнении, после чего их аккаунты в корпоративном мессенджере Slack оказались заморожены.

КОММУНИКАЦИЯ СЕГОДНЯ ДОЛЖНА БЫТЬ ПРОАКТИВНОЙ, ПОЗИЦИЯ КОМПАНИИ И РУКОВОДСТВА – ОТКРЫТОЙ И ЧЕСТНОЙ

Этот случай облетел мировые СМИ. Шоком оказалось то, что этот стартап, образцовый для Кремниевой долины (в 2018 году он стал рекордсменом по скорости достижения статуса «единорога»), на поверку оказался образцом неэтичности и наплевательского отношения к людям.

Если для многих текущая ситуация стала краш-тестом, есть и компании, для которых она сыграла роль катализатора. Многие предприниматели задумались о важности HR-коммуникаций. На протяжении уже долгого времени мы в Electric Brand Consultants занимаемся консультированием бизнеса по вопросам интегрированных коммуникаций. Наблюдая за рынком на протяжении последних двух месяцев, мы подготовили ряд советов, которые могут быть сегодня полезны для большинства компаний.

Совет 1: дайте возможности для инициативы

Предложите своим сотрудникам более предпринимательский подход к работе – дайте почувствовать, что вы все в одной лодке и каждый способен сделать вклад, чтобы выйти из трудного положения. Предложите сотрудникам развивать новые направления бизнеса и брать на себя больше ответственности за существующие, предложите премию или долю от будущих доходов.



Предложите сотрудникам развивать новые направления бизнеса и брать на себя больше ответственности за существующие, предложите премию или долю от будущих доходов.

В КОМПАНИИ EF С ОФИСАМИ И ШКОЛАМИ В 116 СТРАНАХ МИРА ДЛЯ ВЗАИМНОЙ ПОДДЕРЖКИ БЫЛ ЗАПУЩЕН EF HELLO DANCE CHALLENGE

Вероятно, главным выгодоприобретателем коронавирусного кризиса стал интернет-ритейлер Amazon. Компания смогла быстро нарастить свои возможности и извлекла из карантина выгоду. Вполне возможно, одной из причин устойчивости Amazon стала прошлогодняя инициатива – компания предложила сотрудникам доставки создать собственный бизнес в этой сфере и предоставила им первоначальные инвестиции в размере 10 тыс. долл. и единовременные выплаты трехмесячной зарплаты в качестве подъемных.

Вице-президент по управлению персоналом МТС Татьяна Чернышева также рассказывает о том, как компании помогли инициативы сотрудников: «Мы продолжаем развивать проект по поддержке внутренних инноваций «Гараж», где любой сотрудник может реализовать свою предпринимательскую идею вместе с МТС. В прошлом году мы получили 72 идеи, четыре из них уже находятся в стадии пилота».

Совет 2: поддерживайте волонтерство

Если у ваших сотрудников появилось свободное время, создайте им возможности для совместной реализации благотворительных инициатив. Так вы сможете обеспечить им наполненное смыслом занятие в условиях изоляции и укрепите их связь с компанией и коллективом даже в отсутствие работы.



Если у ваших сотрудников появилось свободное время, создайте им возможности для совместной реализации благотворительных инициатив.

Например, на предприятиях СИБУРа создали центры поддержки семей работников. Как рассказал Артур Борцов, руководитель функции «Корпоративные коммуникации» холдинга, добровольцы из числа сотрудников помогают родным вахтовиков с покупкой и безопасной доставкой продуктов питания, лекарств, бытовой химии, зоотоваров и с решением экстренных аварийно-бытовых проблем, например с починкой розетки. Обратиться в центр могут как родные, так и сами вахтовики по электронной почте, горячей линии или через форму заявки на сайте.

Совет 3: повышайте моральный дух

В то время как сотрудники находятся в ограниченном пространстве и проводят весь день перед экраном, подумайте об их душевном комфорте. Поддерживайте рамки рабочего дня, предложите совместные занятия йогой или медитацию по видеосвязи, попробуйте проводить какие-то развлекательные мероприятия и внутренние флешмобы.



Поддерживайте рамки рабочего дня, предложите совместные занятия йогой или медитацию по видеосвязи, развлекательные мероприятия и внутренние флешмобы.

Пожалуй, чем нам запомнится это время, так это обилием всевозможных флешмобов. Интернет-акции, позволяющие людям из разных мест испытать чувство единения, оказались как никогда востребованы во время социальной изоляции.

НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СИБУРА СОЗДАЛИ ЦЕНТРЫ ПОДДЕРЖКИ СЕМЕЙ РАБОТНИКОВ. ДОБРОВОЛЬЦЫ ИЗ ЧИСЛА СОТРУДНИКОВ ПОМОГАЮТ РОДНЫМ ВАХТОВИКАМ С ПОКУПКОЙ И БЕЗОПАСНОЙ ДОСТАВКОЙ ПРОДУКТОВ ПИТАНИЯ, ЛЕКАРСТВ, БЫТОВОЙ ХИМИИ, ЗООТОВАРОВ И С РЕШЕНИЕМ ЭКСТРЕННЫХ АВАРИЙНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ

Например, в компании EF с офисами и школами в 116 странах мира для взаимной поддержки был запущен EF Hello Dance Challenge. Специально для челленджа #efhellodance там написали песню и поставили хореографию. Маркетолог компании Алиса Аринович утверждает, что уже тысячи сотрудников из разных стран записывают видео с EF Hello Dance, делятся (https://www.instagram.com/s/aGlnaGxpZ2h0OjE4MDkxNTY0NzlwMTY1MjIz?igshid=1nl9qqllzzmm6y&story_media_id=2289391021517400221) им в Instagram, TikTok и Facebook, обеспечивая коммуникациям фирмы беспрецедентный охват.

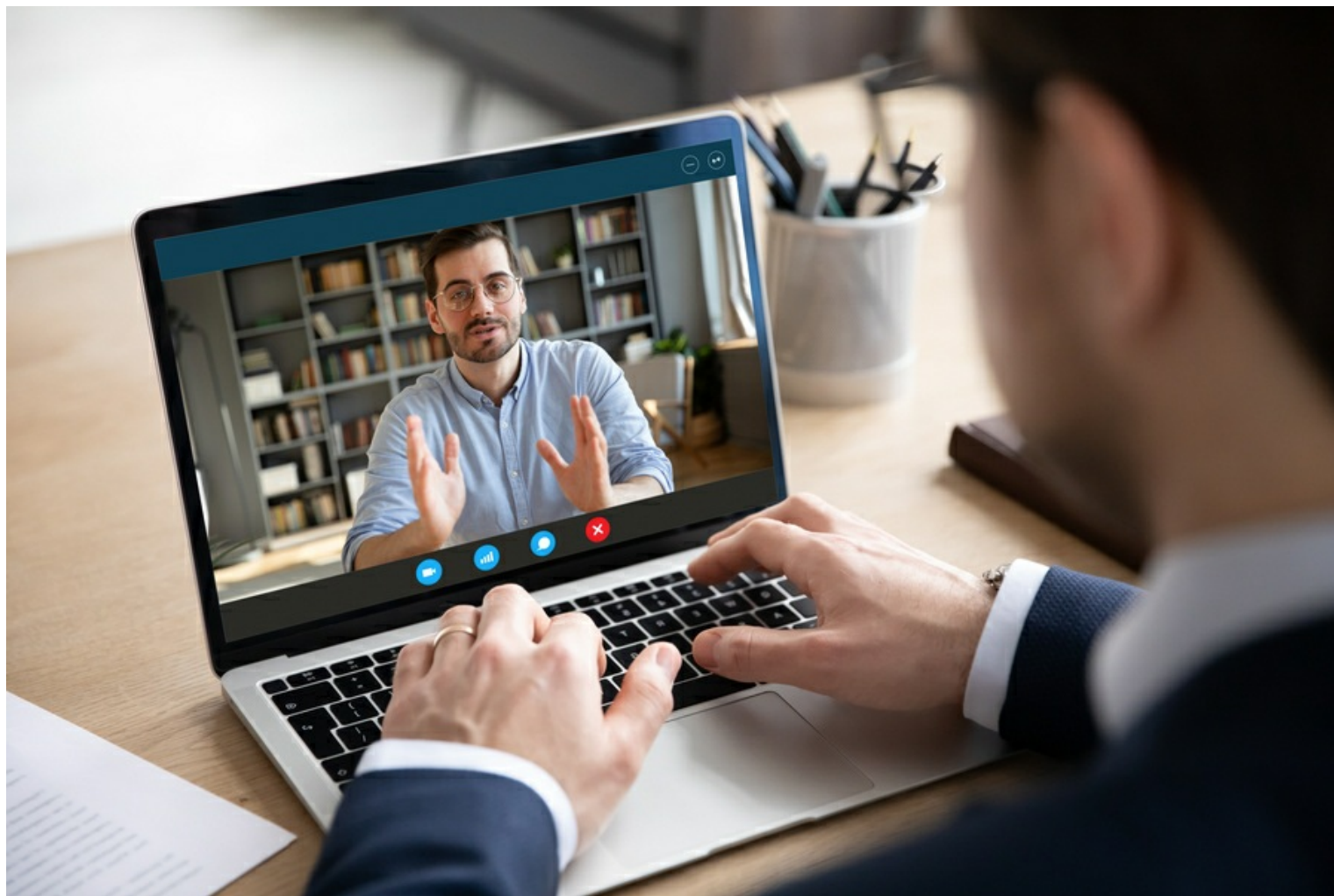
Проектный менеджер ИТ-компании Brandquad Павел Черноокый рассказал, что каждую неделю в их коллективе запускают новые флешмобы: сначала был конкурс на самое необычное рабочее место, затем – на лучшую копию известных картин и плакатов в духе российского проекта «Изоляция», следом – конкурс на реплику кадров из фильмов в домашних условиях подручными средствами.

Более серьезно подошли к вопросу в СИБУРе: вместе со своим партнером, компанией «СОГАЗ», там запустили онлайн-службу психологической помощи. В условиях ненормированного рабочего дня из дома появилась опасность, что сотрудники могут столкнуться с эмоциональным выгоранием, поэтому в компании решили ввести новые практики.

О балансе работы и личной жизни специалистов подумали и в Coca-Cola HBC Россия. По словам директора по персоналу Ирины Петровой, одной из инициатив для сотрудников стали бесплатные индивидуальные консультации с сертифицированными коучами компании. Они направлены на то, чтобы помочь коллегам справиться со стрессом, который они, возможно, испытывают.

Совет 4: инвестируйте в образование

Сейчас, когда многие используют освободившееся время для образования, самое время подумать о том, что могло бы подойти вашим сотрудникам, и предложить им подходящие курсы. Кроме того, вы можете вовлечь и их самих в преподавание: если такая амбиция у кого-то есть, сейчас ее легче всего реализовать, обменяться опытом внутри команды или предложить свои собственные курсы общественности.



Сейчас, когда многие используют освободившееся время для образования, самое время подумать о том, что могло бы подойти вашим сотрудникам, и предложить им подходящие курсы.

Многие компании сегодня открыли доступ к своим корпоративным курсам онлайн-обучения, которые раньше были доступны только для сотрудников. Сначала открылись курсы по дистанционному управлению командами и работе из дома (это делали Сбербанк, Skyeng, «Билайн»). Они поделились советами и наработками, а также смогли показать свою корпоративную культуру изнутри, когда люди искали ответы и были заинтересованы посмотреть, как все устроено. Через это они смогли донести и свои ценности, и практики управления, и укрепить узнаваемость бренда на рынке, в том числе среди сотрудников конкурентов.

Многие компании также открыли доступ не только к курсам по дистанционной работе, но и к широкому набору онлайн-обучения. Это тоже показывает силу бренда, повышает интерес со стороны потенциальных кандидатов и привлекает внимание.

Совет 5: демонстрируйте единство

Продemonстрируйте единство внутри компании: ваши сотрудники должны понимать, что ее владельцы и руководители находятся в том же положении, что и они, чутко воспринимают их чаяния и готовы разделить бремя кризиса. Поддерживайте постоянную открытую и честную коммуникацию и по возможности идите на жертвы, чтобы снизить напряжение в компании.



Поддерживайте постоянную открытую и честную коммуникацию и по возможности идите на жертвы, чтобы снизить напряжение в компании.

«Пандемия коронавируса совпала с началом перемен в HR-политике: коммуникация сегодня должна быть проактивной, позиция компании и руководства – открытой и честной. Сотрудники ждут от компании понятной, крайне оперативной информации», – отметила Мария Коновалова, советник председателя совета директоров по PR «Метафракс групп».

Сильное неравенство в такие времена часто оказывается причиной недовольства сотрудников и граждан. Трудно сказать, задумывается ли сейчас об этом Илон Маск, чье состояние на 29 апреля Forbes оценивал в 38,9 млрд долл. Маск готовится получить самую большую выплату в своей жизни – 600 млн долл. – на фоне сокращений зарплат в его компании Tesla, которые составили от 10 до 30% в зависимости от позиции сотрудника. Последующие решения Маска могут иметь долгосрочное влияние на HR-бренд его компании.

Совет 6: умейте расставаться

Если вы не можете содержать свою команду, постарайтесь облегчить ее положение и сделать все возможное, чтобы оценить вклад каждого и при необходимости помочь устроиться на новую работу. Вы можете сделать короткий рассказ о каждом из них и разместить его в социальных сетях, чтобы публично выразить признательность и обеспечить рекомендацию для потенциального работодателя.



Если вы не можете содержать свою команду, постарайтесь облегчить ее положение и сделать все возможное, чтобы оценить вклад каждого и при необходимости помочь устроиться на новую работу.

Например, ИТ-компания Bash Today, крупнейший агрегатор площадок для мероприятий, столкнулась с падением выручки до нуля. Несмотря на попытки диверсифицировать бизнес за счет услуг по ИТ-разработке и онлайн-мероприятий, компания не могла продолжать выплачивать зарплаты всем своим сотрудникам. В этих условиях генеральный директор Bash Today принял решение взяться за поиск новой работы для своих людей.

«Прежде всего я всем сказал, что это еще не конец, — говорит он. — Кризис кончится, и мы снова вернем себе позиции и будем вместе. Тем не менее я попросил всех желающих заполнить резюме и сделал посты в «Фейсбуке» с рекомендациями, разослал их по группам в Facebook и Telegram, где мы общаемся с другими предпринимателями, написал некоторым своим знакомым, у которых могла быть потребность в таких специалистах. Практически всех уже удалось трудоустроить».

Коронавирус — это время больших перемен, и правильные HR-решения могут быть не такими очевидными. Но если работодатель руководствуется принципами открытости и прозрачности и прислушивается к потребностям сотрудников, то из кризиса получится выйти с сильным командным духом и новой энергией для работы в посткоронавирусном мире.

Источник: Секрет фирмы (<https://secretmag.ru/selfie/kak-vesti-sebya-s-sotrudnikami-v-krizis-6-sovetov-dlya-rossiiskogo-biznesa.htm>)