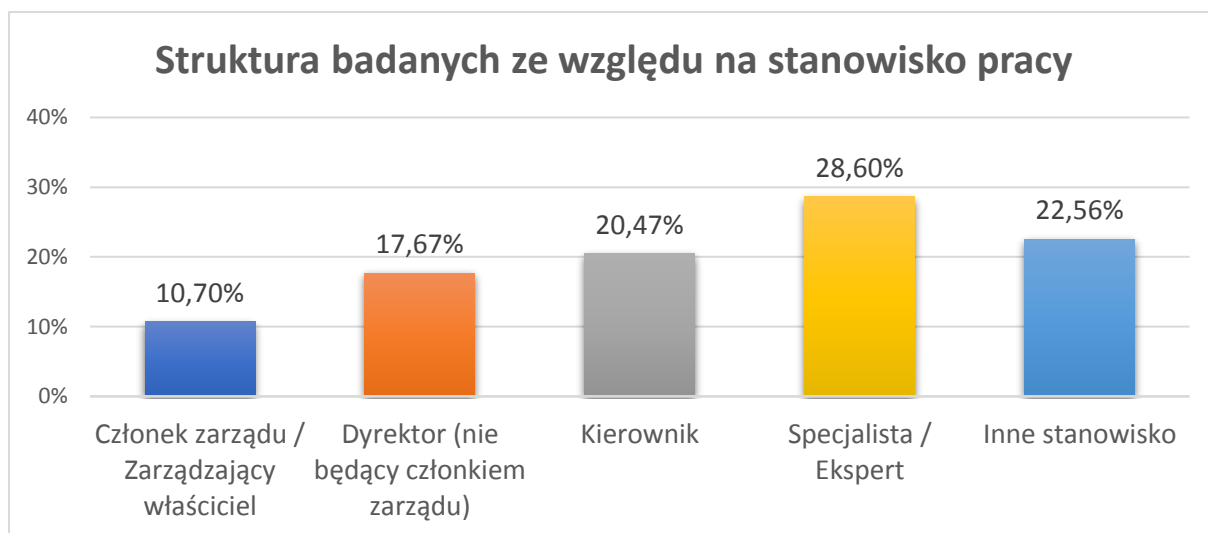


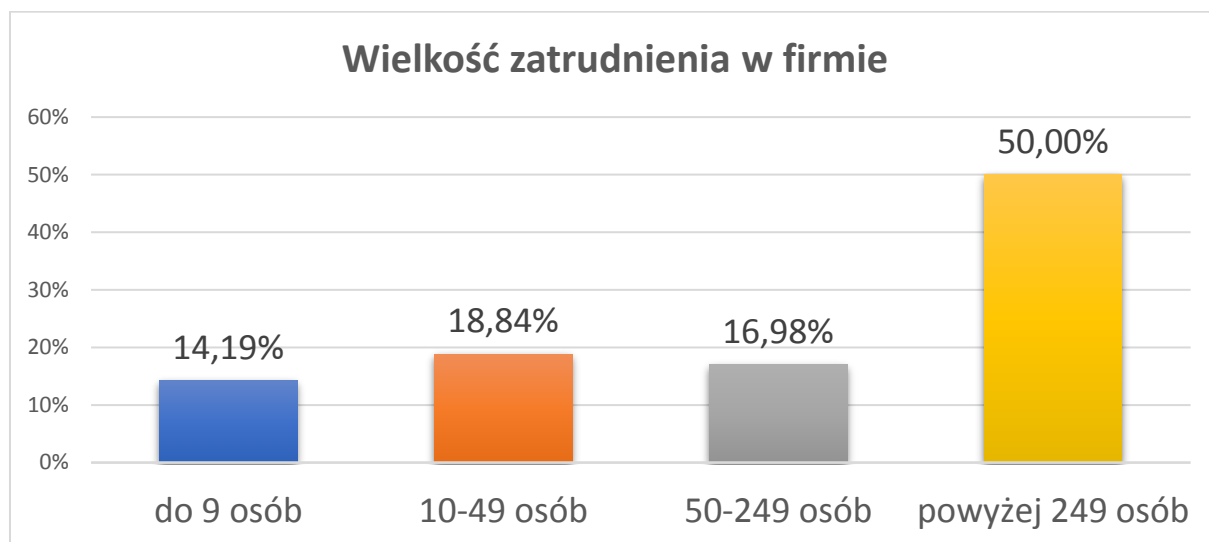
W dniach 26 kwietnia – 6 czerwca 2020r. GFKM i SWPS przeprowadziły badanie na 430 uczestnikach studiów i programów rozwojowych realizowanych przez te instytucje. Celem badania było zweryfikowanie z jakimi problemami mierzą się firmy w związku z pandemią COVID-19, jakie działania podjęły w tym trudnym czasie oraz jakich problemów spodziewają się menedżerowie i pracownicy w swoich organizacjach do końca bieżącego roku.

Struktura badanych

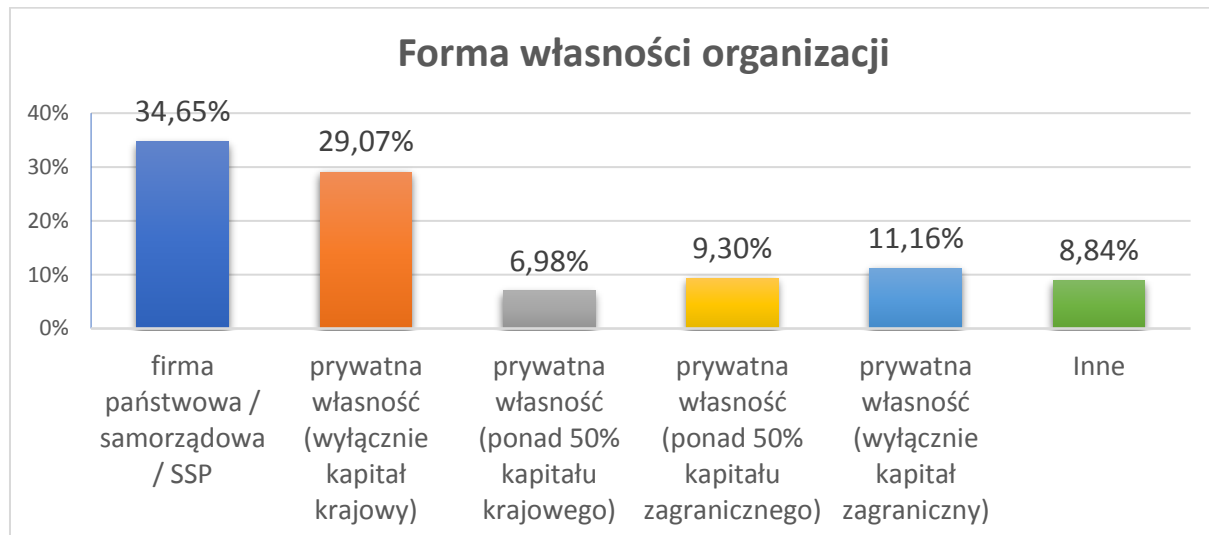
W badaniu wzięło udział 430 osób. Mniej więcej połowa z nich (48,8%) zajmuje stanowiska kierownicze lub wyższe, a kolejna połowa (51,2%) stanowiska specjalistyczne lub inne.



Połowa badanych pracuje w dużych organizacjach, zatrudniających powyżej 249 osób. Pozostali pracują w organizacjach zatrudniających poniżej 249 osób.



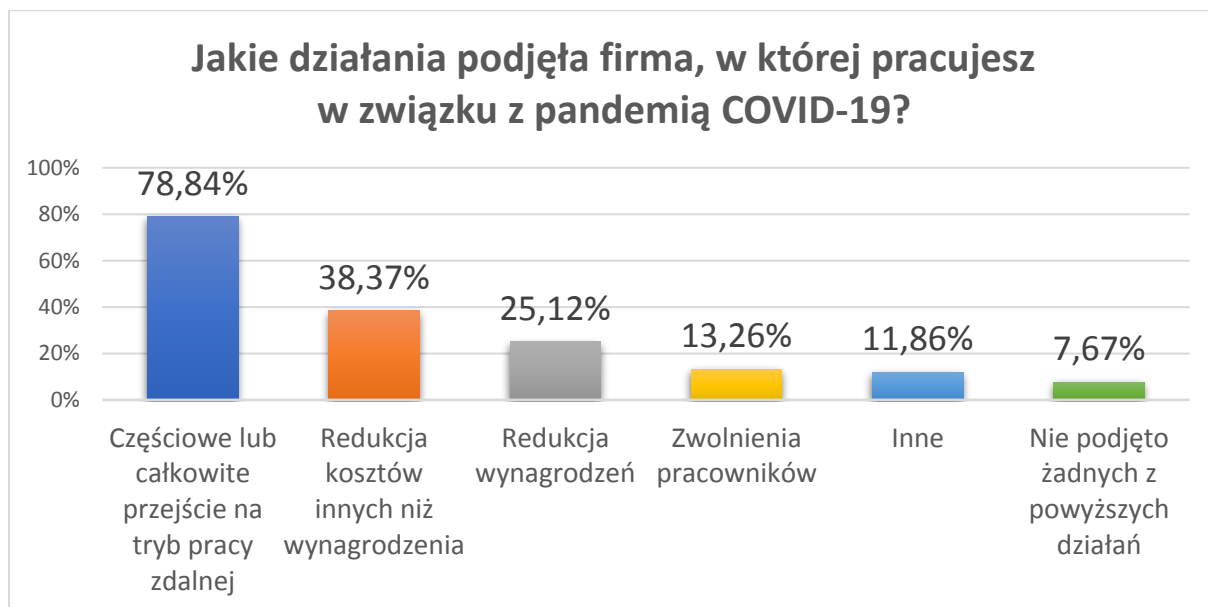
Prawie 35% badanych pracuje w firmach państwowych. Spośród pozostałych badanych największa część (29%) pracuje w firmach prywatnych z kapitałem wyłącznie krajowym.



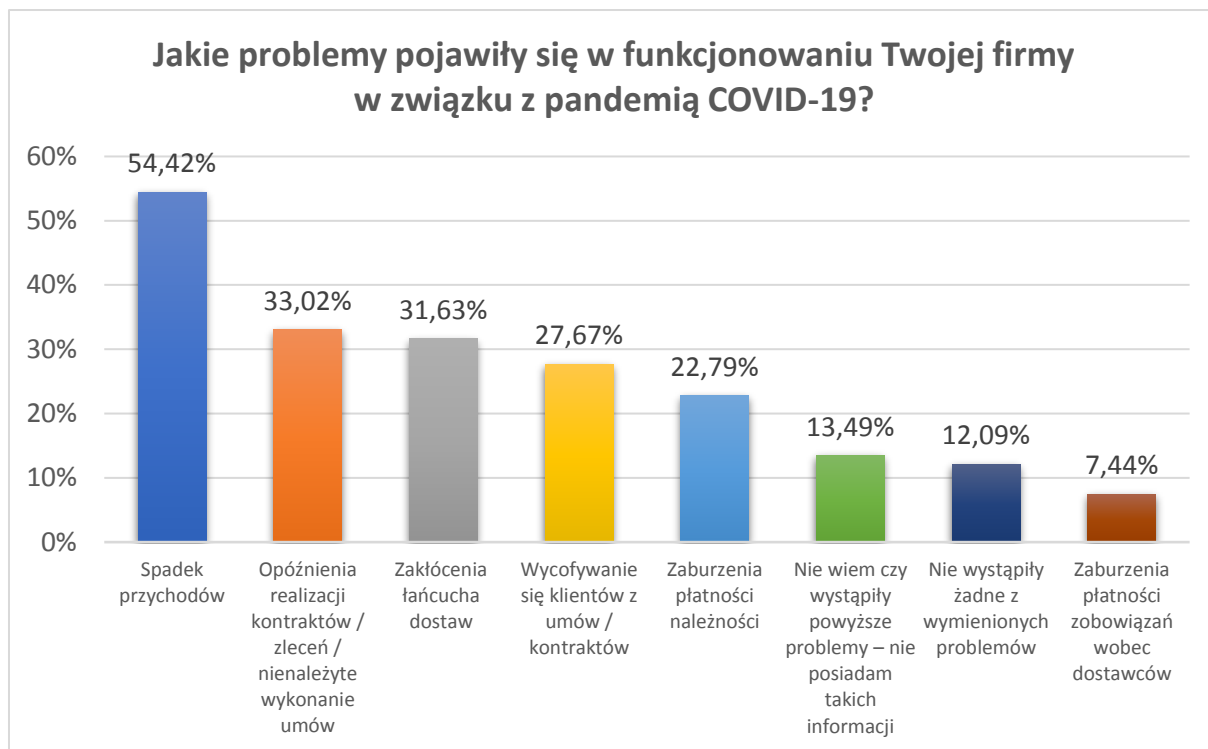
Działania i problemy organizacji w związku z pandemią COVID-19

Olbrzymia część firm (78,8%) w trakcie pandemii przeszła na pracę w trybie zdalnym. Prawie 40% respondentów przyznało, że w ich organizacjach doszło do redukcji kosztów innych niż wynagrodzenia. Co czwarty badany wskazał, że w jego firmie przeprowadzono redukcję wynagrodzeń. Cieszy fakt, że tylko w przypadku 13% firm, w których pracują uczestnicy badania zastosowano zwolnienia. Tylko 7,8% uczestników wskazało, że ich firmy nie podjęły żadnych działań w związku z pandemią. Wśród innych, nie wymienionych w ankiecie działań podjętych przez organizacje, a wskazanych przez prawie 12% respondentów znalazły się:

- wykorzystanie urlopów,
- redukcja nadgodzin,
- ograniczenie ilości obsługi do minimum,
- praca rotacyjne,
- wyposażenie w środki ochrony,
- wolontarystyczna redukcja wynagrodzeń dla kadry kierowniczej,
- szereg działań adresujących ryzyka pracy w obszarze Produkcji w ruchu ciągłym,
- obniżenie wymiaru etatów dla pracowników,
- nie przedłużanie umów na czas określony.

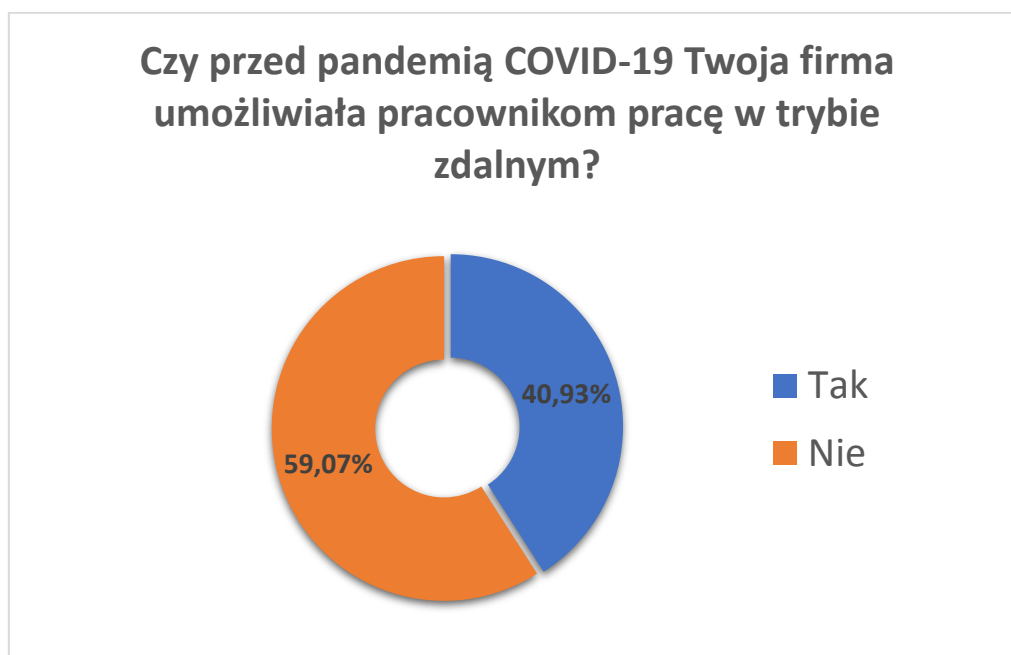


Ponad 54% respondentów przyznało, że w skutek pandemii, ich firmy mierzą się ze spadkiem przychodów. Co trzeci respondent wskazał, że jego/jej firma miała problem z terminowym lub należytym wywiązaniem się z umów. Warto zauważyć, że ponad 13% badanych nie wie, czy wystąpiły jakieś problemy. Tylko 12% osób wskazało, że w ich firmach nie wystąpiły żadne z wymienionych problemów.



Ocena efektywności pracy zdalnej

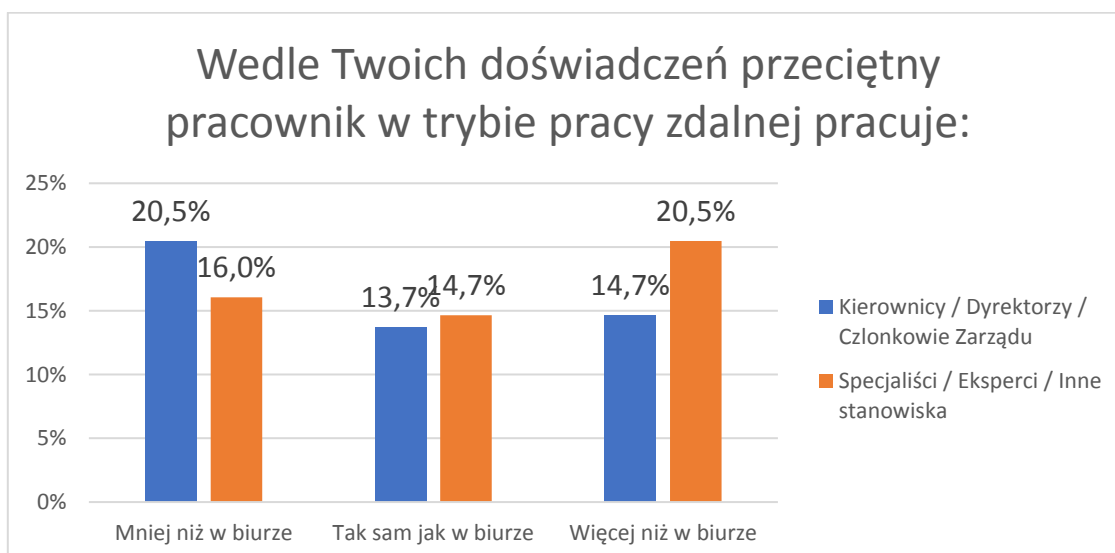
Przypomnijmy, że prawie 79% respondentów przyznało, że w odpowiedzi na pandemię ich firmy przeszły częściowo lub całkowicie w tryb pracy zdalnej. Okazuje się jednak, że tylko 41% respondentów miało możliwość wykonywania pracy w takiej formie przed pandemią.



Zauważyliśmy wyraźny podział w ocenie efektywności pracowników korzystających z formy pracy zdalnej. 36,5% osób uważa, że przeciętny pracownik w domu pracuje mniej niż w biurze. Podobna część badanych (35,4%) uważa, że jest dokładnie na odwrót i pracownicy na home office są efektywniejsi niż w biurze.

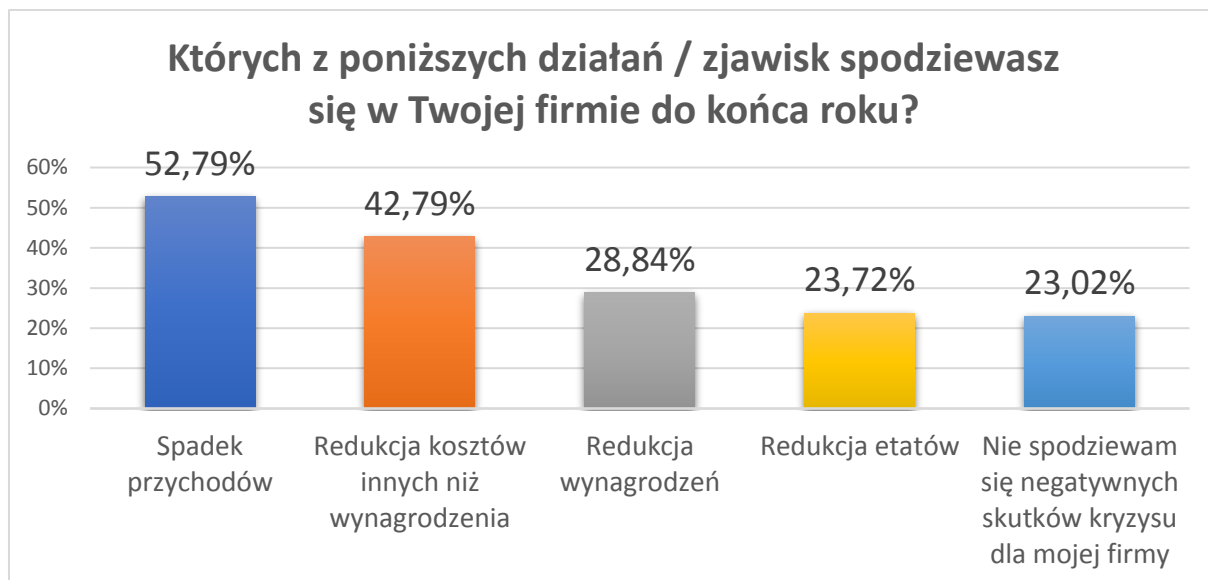


Warto jednak zauważyć, że część różnic w ocenie efektywności pracy zdalnej wynika z zajmowanego stanowiska. Specjaliści częściej niż kierownicy wskazywali, że pracownik w domu pracuje więcej niż w biurze i odwrotnie – kierownicy częściej niż specjaliści krytycznie oceniali efektywność pracy zdalnej.

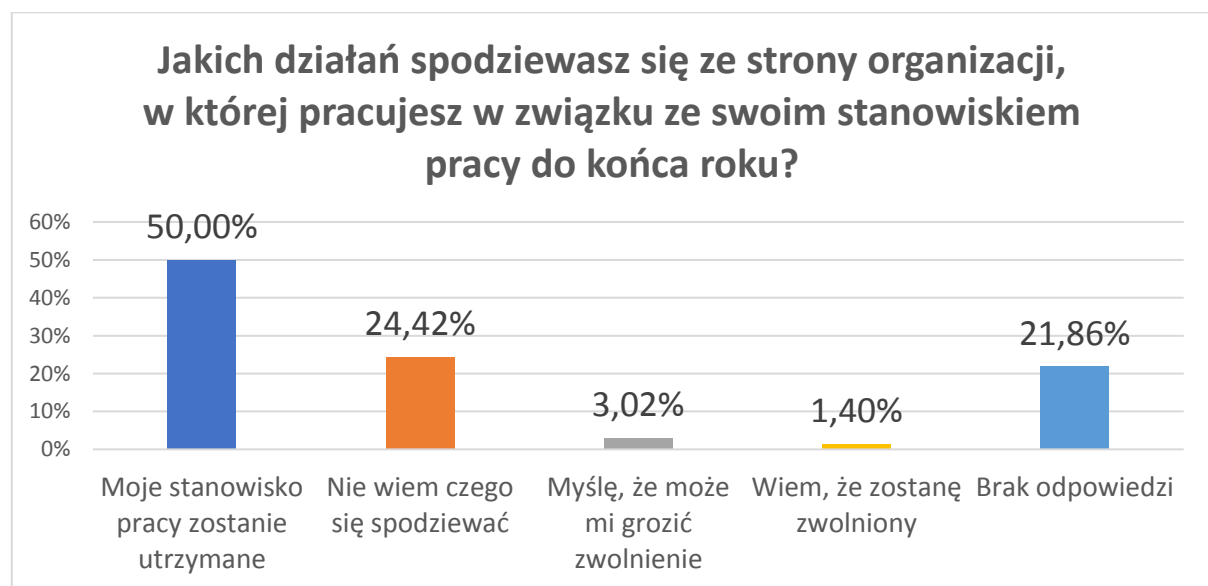


Co nas czeka?

Uczestnicy badania patrzą w przyszłość z obawami. Ponad 52% z nich spodziewa się spadku przychodów, ponad 40% redukcji kosztów innych niż wynagrodzenia, a 29% redukcji wynagrodzeń. Prawie 24% respondentów obawia się redukcji etatów ale za to aż 23% badanych nie obawia się żadnych negatywnych następstw pandemii w swojej organizacji.



Tylko połowa respondentów jest pewna, że ich stanowiska pracy zostaną utrzymane w organizacji. O ile tylko 3% badanych obawia się zwolnienia, to co czwarta osoba nie wie czego spodziewać się w związku ze swoim stanowiskiem do końca bieżącego roku. Należy jednak podkreślić, że aż 22% badanych odmówiło odpowiedzi na to pytanie.



Podsumowanie

- Olbrzymia część (78%) respondentów przyznaje, że pandemia spowodowała częściowe lub całkowite przejście pracowników ich organizacji w tryb pracy zdalnej. Co ciekawe, tylko 41% firm respondentów umożliwiało pracę w tym trybie przed pandemią.
- Co czwarty respondent wskazał, że w jego firmie nastąpiła redukcja wynagrodzeń, ale tylko 13% przyznało, że w ich firmach nastąpiły zwolnienia pracowników.
- Najczęściej pojawiające się w związku z pandemią problemy w firmach to: spadek przychodów, opóźnienia realizacji kontraktów, zakłócenia łańcucha dostaw.
- Istnieje wyraźny podział w ocenie efektywności pracowników w trybie zdalnym.
- W perspektywie najbliższych miesięcy, ponad połowa badanych obawia się spadku przychodów, a 29% redukcji wynagrodzeń.
- Co czwarty badany nie wie, czego spodziewać się w związku ze swoim stanowiskiem pracy do końca roku.