

ГІБРИД ЯК НАЙБІЛЬШ ЗБАЛАНСОВАНА ФОРМА ЗАЙНЯТОСТІ

У сучасному світі, де технології стають все більш доступними та розвиненими, моделі гібридного офісу стають все популярнішими серед компаній та їх співробітників.

Гібридна модель організації праці характеризується зайнятістю працівників в різних місцях: як в корпоративному офісі, в приміщеннях для коворкінгу, во власній квартирі, так і в громадських місцях, якими є парки, кафе и т.п. залежно від потреб компанії та самого працівника. У зв'язку з пандемією багато компаній змушені були перейти на дистанційну роботу. Однак через деякий час, з початком вакцинації та послабленням карантинних обмежень, деякі компанії почали повертатися до офісу. У зв'язку з цим з'явилася необхідність у моделях гібридного офісу, які б комбінували роботу в офісі та на відстані.

Гібридний офіс – це простір, в якому взаємодіють співробітники, що працюють в різних робочих графіках, а також співробітники, які працюють віддалено з дому або ж з будь-якої точки світу. Робочі простори в гібридній моделі мають бути спроектовані таким чином, щоб оптимізувати діяльність співробітників, чого практично неможливо досягти в умовах «home office». Адже така організація праці має служити працівникам і компаніям, об'єднуючи колег та сприяючи встановленню зв'язків, що надихають на творчість, інновації та навчання.

Моделі гібридного офісу можуть бути різними, залежно від потреб компанії та її співробітників. Одна з можливих моделей – це три дні в офісі та два на відстані. Ця модель дозволяє співробітникам працювати з дому та в офісі, забезпечуючи баланс між роботою та особистим життям. Крім того, вона дозволяє економити кошти на оренді офісного приміщення.

Інша модель – це плавний перехід до гібридного офісу. Компанії, які обирають цю модель, можуть дозволити своїм співробітникам працювати з дому на початку, а потім поступово повертатися до офісу. Це дає можливість зменшувати ризик зараження та допомагає співробітникам звикнути до нових робочих умов.

Остання модель – це гнучкий графік. У цій моделі співробітники можуть обирати, коли працювати з дому та коли в офісі. Ця модель дає співробітникам більше свободи та контролю над своїм робочим графіком, що може забезпечити кращу робочу ефективність та задоволеність.

Традиційна офісна модель зазнає масштабних змін. Працівники не впевнені, чи безпечно їхати на роботу, а компанії сумніваються – чи безпечно відкривати офіс. Орендодавці не впевнені щодо знижок на незатребувані офіси, а інвестори – як оцінювати офісні активи сьогодні під час прийняття стратегічних рішень. У довгостроковій перспективі, працівники можуть відчувати себе менш прив'язаними до фізичного офісу, та попри все, офіс відіграватиме значну роль у підтримці корпоративної культури, співпраці та інновацій.

Важливо те, що ми сьогодні спостерігаємо абсолютне злиття фізичного та цифрового простору. Головне питання полягає в тому, наскільки ефективно виявиться робота в команді для різних секторів бізнесу, що визначатиме майбутнє офісів та присутність в портфелях компаній.

Існують обмеження віддаленої роботи та дистанційної зайнятості для різних категорій працюючих.

Програмісти та інші ІТ-спеціалісти можуть мати менше обмежень віддаленої роботи, їхні завдання можуть бути виконані за допомогою комп'ютера та Інтернету. Однак, такі працівники можуть зазнавати обмежень відсутності доступу до необхідного програмного забезпечення або обладнання.

Ціла низка працівників має певні обмеження щодо праці, використовуючи гібридну модель. Такими є: медичні працівники такі як лікарі, медсестри та інші медичні фахівці, можуть зазнавати обмежень віддаленої роботи, оскільки їхня робота пов'язана з наданням медичної допомоги пацієнтам в присутності; вчителі та викладачі також можуть зазнавати певних обмежень при виконанні своїх професійних обов'язків віддалено, наприклад брак прямого контакту зі студентами, який може бути необхідним для ефективного викладання та розвитку; продавці та представники клієнтської служби. Дистанційна зайнятість може знизити якість обслуговування клієнтів, оскільки спілкування через Інтернет не завжди ефективне в порівнянні з особистим контактом; робітники, які займаються важкою фізичною роботою, можуть мати обмеження у виконанні своїх завдань віддалено. Такі роботи можуть вимагати присутності на робочому місці, що ускладнює віддалену зайнятість.

Серед основних переваг зазначеної форми організації праці слід зазначити:

розширення кадрів. Новий формат дозволяє наймати найкращих фахівців, забезпечуючи талановитим співробітникам кращі умови праці, гнучкий графік роботи. Коли колеги відчувають, що у них поганий баланс між роботою та особистим життям, то найчастіше вирішують покинути фірму;

підвищення продуктивності. Висока ефективність забезпечується завдяки більшій гнучкості та оптимізації робочих навантажень (співробітники можуть продовжувати працювати, навіть якщо у них застуда або незначні проблеми зі здоров'ям).

поліпшення відносин з персоналом. Професіонали, яких поважають і яким довіряють, з більшою ймовірністю будуть довше залишатися залученими в роботу.

Але гібридна зайнятість крім переваг має певні недоліки, якими є:

складнощі у комунікації між працівниками і як слідство помилки в роботі та неправильне розуміння завдань;

відчуття соціальної ізоляції серед працівників, що може впливати на їх емоційний стан та загальний настрій;

перенавантаження працівників, особливо тих, хто працює з дому, через невідповідний робочий розпорядок та відсутність регулярної фізичної активності.

Отже, гібридний підхід до організації праці влаштовує як робітників, так і їх роботодавців, тому що має цілу низку переваг. Гібридна зайнятість може допомогти підвищити продуктивність, оскільки працівники можуть працювати в зручному для них місці та часі. Компанії, що використовують гібридну зайнятість, можуть знизити витрати на оренду офісних приміщень та інші витрати. Тому робота майбутнього – це гібридна модель.