

Доренська А. О., асистент
Журавльов В. М., ст. викладач
Вакуленко Д. О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет

БЕЗПЕКА ОСОБИСТОСТІ В ГІБРИДНОМУ РЕЖИМІ РОБОТИ ОРГАНІЗАЦІЙ

Пост-пандемічний графік роботи набуває нових зручних та модернізованих форм – третього варіанту організації роботи – гібридний формат. Гібридний формат роботи персоналу стає новою нормальністю в графіку роботи сучасного бізнесу і прийшов на зміну старим: дистанційному та офісному.

Гібридний формат праці — це модель організації роботи працівників компанії, за якої співробітники частину свого часу проводять у офісі компанії, а частину — дистанційно. Кількість часу, проведеного дистанційно та офлайн не нормується, визначається залежно від виду робіт та поставлених задач. Такий формат дозволяє поєднати плюси від обох моделей: спілкуйтеся з колегами 2-3 дні в тиждень на роботі, а решту часу працюйте з дому.

Підтвердженням правильності модернізації формату роботи працівників є результати дослідження міжнародної компанії Ernst & Young спитала 16 тисяч працівників різних індустрій в 16 країнах, чи хочуть вони відмовитися від дистанційної роботи та повертатися до офісу. [1] Результати опитування були наступними:

- 9 з 10 опитаних хочуть гнучкості в графіку роботи;
- 54% респондентів можуть звільнитися після пандемії, якщо вони не зможуть самі обирати, де і коли працювати;
- 2-3 дні на тиждень люди в середньому хочуть працювати віддалено;
- 33% опитаних хочуть скоротити свій робочий тиждень;
- 67% вважає, що їхню продуктивність можна виміряти незалежно від місця для праці.

У відповідь на такі настрої у 2021 році у світі з'явився новий бізнес-тренд — «гібридний офіс». Опитування Gartner показало, що 82% компаній планують дозволити співробітникам працювати віддалено і після завершення пандемії. [1]

Гібридний режим роботи організація та гібридна форма організації праці працівника дозволяють об'єднати в собі і гарантувати достатній рівень безпеки працівникові, в тому числі і «особистої безпеки».

Поняття «особиста безпека» – це така система заходів, яка гарантує захист особистості від небезпек, дає можливість ними управляти, вміти їх передбачати та не допускати того, щоб людина опинялася в критичних ситуаціях.

Для кожної людини особиста безпека є невід'ємним елементом безпечного існування, завдяки цьому вона почувається захищеною і може про потреби вищого порядку – соціальні та духовні.

Безпека особистості має декілька аспектів: безпека особистості розглядає відносини людини з найближчим колом її оточення, зв'язок з довкіллям; безпека – це не тільки базова потреба, а й інструмент, який дозволяє реалізуватися кожній особистості в цьому світі, досягти балансу в усіх сферах життя; безпека асоціюється з впевненістю в завтрашньому дні, відсутністю тривоги, та переживань.

В нашому світі існує безліч загроз, які порушують відчуття особистої безпеки, їх класифікують за джерелами виникнення:

- фізична небезпека – це кримінальні правопорушення (пограбування, напади), недбалість (байдужість), стихійні лиха;
- психічна небезпека – це аморальний спосіб життя, знуцання, психологічне насилля;
- духовна небезпека – це жага до грошей, заздрощі, пиха, ледарство, крадіжки;
- інформаційна небезпека – це інформаційні засоби комунікації та вся інформація, яка там транслюється може негативно впливати на формування характеру особистості та здатна завдати шкоди здоров'ю людини.

Щодо об'єкту безпеки розрізняють:

- фізична безпека - керівництво, провідні фахівці, інший персонал;
- психологічна безпека - психоемоційний стан особистості та її потреби;
- духовна (інформаційна, культурна) безпека - мотивація та стан свідомості особистості. [2]

Поєднання офісу та дистанційної роботи першочергово дає можливість урівноважити всі рівні безпеки, але потребує планування, чіткої організації та контролю дотримання графіку роботи та виконання завдань.

Перебування в офісі під час гібридної форми роботи дає можливість неформального спілкування в колективі, вибудовувати емоційні зв'язки, для полегшення взаєморозуміння і досягнення духовної безпеки персоналу, адаптувати новачків (що ускладнено дистанційно), використовувати обладнане місце роботи для вирішення завдань, що потребують додаткової техніки.

В той же час гібридна форма дає можливість роботи у власному ритмі, заощаджувати час та гроші (проїзд та харчування в офісі), уникнення ризику зараження і лікарняного, більше часу для власних комунікацій і покращення духовного, соціально-психологічного стану, кращий відпочинок чи навіть подорожі при дистанційній роботі, зручності перебування в звичній атмосфері, можливість сконцентруватись на виконанні завдань (не відволікаючись на колег), мобільність пересування і можливість зміни локацій для уникнення рутинності та монотонності праці.

Гібридний режим роботи самого підприємства дозволяє зайняти йому більш вигідну конкурентну позицію та бути більш привабливим для працівників, менше витрачаючи на привернення нових та утримання старих. Виявлена довіра до власних працівників, що працюють дистанційно – є стимулом підвищення продуктивності праці, орієнтації на результат, а не на відтягування роботи на весь робочий день. До переваг також можна віднести: можливість зниження витрат на утримання великих офісів та обслуговуючого персоналу; можливість долучати й наймати кращих фахівців для яких дистанційна робота є головною умовою.

В той же час підприємство при гібридному режимі роботи має допомогти працівникові вирішити питання проблеми самоконтролю в організації власної роботи та досягненні результатів в окреслених задачах, спланувати графік командної комунікації та співпраці, щоб уникнути нестачі соціалізації (але при цьому лишити можливість творчого усамітнення). Гібридна форма роботи працівників допомагає вирішити 3 найболючіші питання дистанційної роботи: відсутність ізольованого робочого місця (коли працівник в домашніх умовах фізично не має простору для виконання поставлених задач якісно), стан фізичного здоров'я та працездатності

працівників (правильний розпорядок та режим харчування, тренувань та фізичних навантажень), відсутність можливості кар'єрного зростання працівників, які працюють тільки на дистанційному режимі через відсутність належного зворотного зв'язку і неможливість оцінки їх здібностей та перспектив в повному обсягу. Все це дозволяє підвищити рівень особистої безпеки працівників підприємства з гібридним режимом, але й підвищує відповідальність топ менеджменту компанії.

Література:

1. Нове життя офісу: як компанії переходить на гібридний формат роботи. URL: <https://hub.kyivstar.ua/news/hibrydnyy-format-robochoho-rezhymu/>. (дата звернення 18.04.2021 р.).

2. Півень А. О. Психологія стресу та стрес-фактори у діяльності працівників аварійно-рятувальних служб. XLII наукова конференція викладачів, аспірантів та співробітників КНТУ «День науки-2011» : матеріали конф., 14 трав. 2011 р. Кіровоград, 2011.

Іванченко Г. В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та адміністрування

Іванченко А. В.

здобувач освітнього ступеня «бакалавр»

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ,

м. Вінниця, Україна

КЛАСИФІКАЦІЯ ТАЛАНТІВ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Нова економіка, головними рисами якої є розвиток інтелектуального капіталу, висуває нові вимоги до ведення бізнесу, функціонуванню організацій, створення і впровадження інновацій. «Нова економіка» сьогодні формується за рахунок технологій і нематеріального людського капіталу, поєднання дає можливість створювати різного роду інновації, і в основному ґрунтується на інтелектуальний потенціал співробітників в компаніях, в основному таких галузей як інформаційні технології, телекомунікації, біотехнології, освіта, наука і інтелектуальні послуги, консалтинг. Нова економіка заснована на інноваційному типі мислення, який перетворює зміни в ключовий фактор успіху [1] на рівні продукту, технології в організації. У зв'язку з цим, розвиток людського та інтелектуального капіталу організації є передумовою для «підштовхування» співробітників до інновацій.

Поняття «талант» є одним з ключових в концепції управління людським капіталом як в наукових дослідженнях, так і в практичній діяльності. Існує різні думки з приводу розуміння даного поняття, які можна розділити на три різні групи, виходячи з його джерела: природний дар, управлінський і талант як сама людина.

В науковій літературі виділяють такі підходи щодо управління талантами:

1. Ресурсний підхід – людина як ресурс компанії. В даному випадку розглядається не управління людьми, як процес, а управління ресурсами – актив компанії, керуючи яким можна отримати прибуток.

2. Підхід капіталізації – людина як капітал компанії. В рамках даного підходу можна говорити про співвідношенні потенціалу і продуктивності праці