

Особенности и перспективы развития гибридной формы занятости среди молодежи

Научный руководитель – Ковальчук Валерий Константинович

Якубова Камилла Евгеньевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: kamila.yakubova.2001@mail.ru

В рамках современного общества наблюдается процесс трансформации классической модели трудовых отношений. На становление новых форм занятости оказали значительное влияние технологические, социальные, институциональные и экономические возможности. Эпидемиологическая ситуация ускорила процесс перехода на удаленный формат работы компаний, которые уже технически и функционально были готовы к такому этапу. После пандемии наиболее предпочтительным вариантом для организаций стал синтез очного и удаленного формата: 70% компаний заявляют, что оно станет новой нормой. В России эту модель собираются внедрять более половины работодателей (53%).

Гибридная занятость предполагает комбинированный формат работы, позволяющий выполнять трудовые функции на рабочем месте или в офисе с удаленной работой из дома. Многие исследователи при анализе такой формы трудовых отношений используют термин: «гибридный офис». Под этим понятием следует понимать не только где проходит деятельность, но и каким образом она осуществляется.

Гибридная занятость предполагает изменение базовых установок и ценностей организаций. Главным атрибутом нового типа занятости являются знания и информация. Интеллект человека является значимым средством производства, благодаря которому большие объемы информации трансформируются в знание. Знание выступает средством для достижения социальных и экономических результатов. Стоит отметить, что новая форма организации труда требует освоения навыков, связанных с ведением дистанционной коммуникации, способности к самоорганизации, самоконтролю.

Гибридная занятость создает для работников и работодателей новые возможности. Со стороны молодых специалистов спрос на гибридную занятость значительно растет. Среди преимуществ они выделяют:

- более комфортные условия организации работы;
- повышение эффективности труда;
- экономия ресурсов на дорогу;
- экономия личного времени;
- отсутствие дресс-кода;
- возможность минимизировать личное общение с коллегами (для тех, у кого сложные отношения в коллективе).

Для работодателя главным преимуществом гибридной занятости является возможность расширенного найма специалистов. Компании могут нанимать сотрудников со всего мира, обладающих специализированными, уникальными навыками на глобальном рынке труда. К другим основаниям для организации гибридной занятости можно отнести

экономии на издержках, связанных с расходами на командировки, аренду и содержание офисов, что меняет роль офиса.

В настоящее время компании пробуют внедрять гибридную и удаленную занятость. Гибридный формат труда обладает потенциалом снижения степени неопределенности и роста прибыльности компании, поскольку она в равной мере привлекательна и для работников, и для работодателей.

Источники и литература

- 1) Рыкина, М. Н., Филатова, О. Г. Гибридные офисы / под общ. ред. С. Р. Филоновича; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : НИУ ВШЭ, 2021. — 126 с.
- 2) Hybrid theory: как совмещение реального и цифрового меняет формат работы // Inc. URL: <https://incrussia.ru/specials/hybridtheory/> (дата обращения: 15.02.2024).
- 3) Что такое гибридный офис и как правильно его внедрять // РБК URL: <https://trends.rbc.ru/trends/sharing/610a880a9a7947d372c78490> (дата обращения: 15.02.2024).