



STAYCONNECTED

Дейност #2: Идентифициране на хибридния работен модел

Цел на дейността

Целта на тази дейност е запознаване с различните хибридни модели на работа чрез анализ на два конкретни организационни казуса.

След завършване на тази дейност, обучаемите ще могат да:

- Идентифицират хибридния модел на работа в организацията
- Разграничат ключовите фактори, определящи хибридния модел на работа
- Правят разлика между видовете мобилни служители

Рамка на дейността

Казус #1: Идентифициране на хибридния модел

През април 2023 г., **Гугъл** внедри хибриден работен модел, който съчетава работата в офиса и дистанционната работа, за да осигури на служителите гъвкавост, като същевременно запази сътрудничеството и връзката помежду им. Повечето служители следват график от три дни в офиса и два дни дистанционна работа, в зависимост от това къде се чувстват най-продуктивни.

В подкрепа на този модел, Гугъл въведе инициативи като седмици за „работа отвсякъде“, определено „време за фокусиране“ и „дни за рестарт“, за да подобри гъвкавостта и благоденствието на служителите. Тези усилия имат за цел да осигурят различни възможности на служителите, като същевременно поддържат силна фирмена култура. Хибридният подход на Гугъл отразява една по-широка тенденция в технологичната индустрия, при която компаниите се стремят да балансират предпочитанията на служителите с организационните цели.

Обучаемите са поканени да анализират въздействието на подобни модели върху удовлетвореността, производителността и динамиката в екипа на служителите в условията на бързо развиващата се работна среда.

Теми за размисъл на класа

- Дайте определение на горния хибриден модел.
- Какво е влиянието на модела върху удовлетвореността и производителността на служителите?
- Доколко подходящ е този модел за Вашата организация?

Време: 15 минути

Казус #2: Идентифициране на хибридният модел

От октомври 2020 г., хибридният работен модел на **Майкрософт** е организиран така, че над 50% от служителите да са в режим на дистанционна работа и да прекарват по-малко време в офиса. За това не е необходимо разрешение от страна на мениджмънта. Ако служител желае да работи в 60% от времето дистанционно и 40% в офиса, тогава му е нужно разрешение. Служителите, които искат да работят дистанционно за постоянно, трябва да получат разрешение от ръководството за това. Те няма да имат точно определено място за работа, когато има изискване да дойдат в офиса, но ще им бъде предоставено някакво работно място. В допълнение, Майкрософт взе решение да се погрижи за финансирането на разходите на служителите при дистанционна работа.

Теми за размисъл на класа

- Дайте определение на горния хибриден модел.
- Какво е влиянието на модела върху удовлетвореността и благоденствието на служителите?
- Доколко подходящ е този модел за Вашата организация?



Co-funded by
the European Union

Време: 15 минути



STAY CONNECTED



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project Number: 2023-1-BG01-KA220-VET-000153460