

Описание на модула

Модул 3 – Как да създадем приобщаваща култура и да подкрепим дигиталното приобщаване и благополучие

ЗАГЛАВИЕ НА МОДУЛА	Как да създадем приобщаваща култура и да подкрепим дигиталното приобщаване и благополучие
ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА МОДУЛА	3 часа и 55 минути
ОБЩ ПРЕГЛЕД И ГЛАВНА ЦЕЛ	Фокусът на този модул е да даде на специалистите по човешки ресурси и мениджърите нужните знания и умения да разберат взаимосвързания характер на дигиталното приобщаване, социалната свързаност и благополучието на служителите в съвременните хибридни работни места. Главната му цел е да даде възможност на тези специалисти да разбират, разработват и прилагат стратегии за създаване на приобщаваща култура, която подкрепя дигиталното приобщаване и благополучието на служителите в хибридни работни условия. По-точно, цели да подготви лидерите да: ▪ Създават култура, която цени и насърчава дигиталното благополучие ▪ Популяризират социалното приобщаване в хибридна работна среда ▪ Прилагат практики за дигитално приобщаване, които са подходящи за различните нужди и способности ▪ Балансират използването на технологии с подходи, ориентирани към човека, с цел поддържане на социални връзки ▪ Разработват политики и практики, които подкрепят цялостното благополучие на служителите в хибридна среда

РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

Описани са специфични знания, умения и нагласи, които обучаемите ще придобият с успешното завършване на модула.

Знания:

След завършването на модула, обучаемите ще могат да:

- Разбират взаимосвързания характер на дигиталното приобщаване, социалната свързаност и благополучието на служителите в хибридна работна среда
- Разпознават ключовите компоненти на дигиталното благополучие и тяхното въздействие върху производителността и удовлетвореността на служителите
- Идентифицират предизвикателствата и възможностите за социално приобщаване в хибридните модели на работа
- Могат да описват принципите на дигитално приобщаване и как те се прилагат към различните нужди на работната сила

Умения:

След завършването на модула, обучаемите ще могат да:

- Анализират дигиталните и социалните нужди на служителите в хибридни работни условия
- Разработват стратегии за насърчаване на дигиталното благополучие и социалната свързаност в хибридното работно място
- Разработват вътрешни политики, които подкрепят дигиталното приобщаване и отчитат разнообразните способности на служителите
- Прилагат техники за балансиране на използването на технологии с подходи, ориентирани към човека, с цел поддържане на социални връзки

Нагласи:

След завършването на модула, обучаемите ще могат да:

- Насърчават култура на работното място, която цени и подкрепя дигиталното благополучие и приобщаване
- Ръководят инициативи за подобряване на социалното приобщаване и свързаност в хибридни работни среди
- Адаптират практиките на специалистите по човешки ресурси в подкрепа на цялостното благополучие на служителите в дигитална и хибридна среда
- Подкрепят и прилагат практики за дигитално приобщаване, които отговарят на разнообразните нужди и способности в организацията

СЪДЪРЖАНИЕ НА КУРСА

- Определения за дигитално приобщаване, социална свързаност и благополучие

- Значение на дигиталното благополучие в хибридните работни места
- Идентифициране на бариерите пред дигиталното приобщаване
- Предизвикателства пред комуникацията в хибридни работни условия
- Техники за приобщаваща комуникация
- Стратегии за дигитално благополучие
- Планиране на дейности: създаване на планове за лично благополучие и приобщаване

ПРЕПОРЪЧАНА ЛИТЕРАТУРА

Accenture. (2023). The future of work: a hybrid work model. www.accenture.com/us-en/insights/consulting/future-work

Aleksić, D., Lazauskaite-Zabielske, J., & Yin, Y. (2022). Remote work during the COVID-19 pandemic: its effects on employee performance and mental health. *frontiers in psychology*, 13. www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.877997/full

Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). Why working from home will stick. National Bureau of Economic Research. www.nber.org/papers/w28731

Buffer. (2023). The 2023 state of remote work. <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023>

Dery, K., & Hafermalz, E. (2022). Hybrid work: humanizing remote working through digital innovation. *Journal of Information Technology*, 37(4), 438-444. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/02683962221106317>

Gartner. (2023). Gartner survey reveals 39% of employees have little to no confidence in their Organization's DEI efforts. www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2023-03-02-gartner-survey-reveals-39-percent-of-employees-have-little-to-no-confidence-in-their-organizations-dei-efforts

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2022). Work from home & productivity: evidence from personnel & analytics data on IT professionals. *Journal of Political Economy Microeconomics*, 1(1). www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/718964

Gratton, L. (2022). Redesigning work: how to transform your organization and make hybrid work for everyone. MIT Sloan Management Review. <https://sloanreview.mit.edu/article/redesigning-work-for-the-hybrid-era/>

Jacobs, E., & Sax, D. (2022). Remote and hybrid work: challenges and solutions. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/03/remote-and-hybrid-work-challenges-and-solutions>

Microsoft. (2023). Work trend index 2023: Will AI Fix Work? www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/will-ai-fix-work

Narayanan, L., Menon, S., & Bahuguna, S. (2023). Digital workplace: a comprehensive review of the literature and a synthesis of future research agenda. *Journal of Business Research*, 156, 113459. www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296322011389

Raghuram, S., Hill, N. S., & Gibbs, J. L. (2022). Virtual work: bringing the worker back in. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 1-23. www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091741

van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Factors influencing adjustment to remote work: Employees' initial responses to the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6966. www.mdpi.com/1660-4601/18/13/6966

World Economic Forum. (2023). *Future of jobs report 2023*. www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/

Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., ... & Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6(1), 43-54. www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4