Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/421913

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Управление персоналом (другое)

Введение
1 Теоретические аспекты исследования гибридного офиса как инструмента повышения эффективности персонала
1.1 Понятие гибридного офиса: сущность и содержание
1.2 Особенности управленческих функций в условиях дистанционной работы и гибридного офиса
2 Оценка практики внедрения гибридных офисов в организациях и их влияния на эффективность персонала
2.1 Оценка проблем и эффективности персонала в области гибридного формата работы
2.2 Обзор практики внедрения гибридного офиса в российских компаниях и его эффективного влияния на персонал
Заключение
Список использованной литературы

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность курсовой работы обусловлена тем, что практика использования форматов удаленной работы для сотрудников в различных формах используется в организациях уже более десяти лет. Тем не менее, до пандемии она не была широко распространена, несмотря на все технические возможности, которыми располагали как работодатели, так и работники: наличие портативных компьютеров, сетевых и облачных сервисов, доступ к широкополосному интернету и т.д.
Пандемия и последующий карантин позволили провести масштабный социальный эксперимент по использованию удаленной работы для большого числа сотрудников и работодателей. Переход к удаленной работе привел к развитию новых форм занятости, развитию гибридных форматов работы. Гибридный офис предполагает сочетание офисного и традиционного форматов работы, отсутствие в организации несколько раз в неделю и выполнение основных функциональных обязанностей вне офиса – из дома, коворкинг-центра или другого места.
Объектом исследования работы являются гибридные офисы.
Предмет исследования – гибридные офисы как инструмент, влияющий на эффективность персонала.
Целью явилось оценка практики внедрения гибридных офисов как инструмента влияющего на эффективность персонала.
Для достижения поставленной цели были выдвинуты следующие задачи:
 рассмотреть ключевые аспекты исследования гибридного офиса как инструмента повышения эффективности персонала,
 проанализировать практику внедрения гибридных офисов в организациях и дать оценку проблем и эффективности гибридного формата,
 наметить пути совершенствования внедрения гибридных офисов в организациях.
Исследованию гибридных офисов посвящены работы Л.В. Максимович, К.Э. Никанорова, М.Н. Рыкиной, О.Г. Филатовой и многих других.
Методологическая основа исследования включает в себя общенаучный диалектико-материалистический метод, а также частно-научные методы. Реализованы теоретические методы исследования: библиометрический, тематический анализ публикационной активности по проблеме исследования в информационной системе поиска eLIBRARY.
Курсовая работа содержит введение, две главы, список использованной литературы, заключение.

1 Теоретические аспекты исследования гибридного офиса как инструмента повышения эффективности персонала

1.1 Понятие гибридного офиса: сущность и содержание

Работа российских организаций в условиях пандемии вызвала необходимость удаленной работы с клиентами и персоналом, решения вопросов эффективного использования финансовых, трудовых и интеллектуальных ресурсов, разработки новых форматов и инструментов работы в процессе адаптации к новым реалиям.

Переход к удаленной работе привел к развитию новых форм занятости, развитию гибридных форматов работы. Концепция гибридного офиса как современной формы трудоустройства персонала возникла довольно давно, но получила широкое распространение после первой волны пандемии во время перехода от ограниченного формата к офлайн-работе.

В экономической литературе, научных статьях, мнениях экспертов используются такие понятия как «гибридный офис», «гибридная модель работы», «гибридная модель управления», но их трактовка сводится к следующему общему пониманию: гибридный офис или гибридный формат работы – это сочетание офисной работы и удаленной работы сотрудников [2, 4, 6, 10, 15, 16].

Эксперты консалтинговой фирмы BCG определили гибридный формат работы следующим образом: гибридный офис-это сочетание офисного формата работы и удаленной работы сотрудников, при котором более 30% сотрудников работают в офисе не более 50% рабочего времени [17].

Многие российские ученые разделяют мнение экспертов BCG, поскольку считают разумным говорить о гибридном офисе как о новом формате работы, когда компания сталкивается с необходимостью существенных изменений в основных и вспомогательных бизнес-процессах, что происходит, когда количество сотрудников, работающих в гибридном офисе, сокращается. многие сотрудники работают удаленно [4, 7].

В бизнес-сообществе практически ежедневно появляются публикации, в которых авторы рассказывают о своем практическом опыте внедрения гибридных форматов работы или пытаются спрогнозировать особенности организации труда в будущем. В отсутствие достаточных теоретических исследований потребность в систематизации раннего практического опыта со стороны делового мира огромна [14, 15, 16].

Непрерывный процесс технологического развития, а также описанные выше социальные и демографические тенденции сделают работу удаленных работников по различным формам занятости все более распространенной. Компании, по разным причинам столкнувшиеся с ситуацией вынужденной изоляции до и во время пандемии, быстро перестраивают процессы с разной степенью эффективности.

Опираясь на данные публикации следует выделить некоторые особенности гибридного формата работы [6]:

- частичное присутствие персонала в офисе по гибкому, но заранее согласованному графику (более 30% сотрудников работают в офисе не более 50% рабочего времени);
- офисные помещения перестраиваются для совместной работы рабочих групп, нестандартные рабочие места;
- четкое планирование времени и содержания личных встреч и совместных мероприятий;
- адаптивное рабочее пространство, которое трансформируется в соответствии с текущими задачами.

Компании из разных секторов экономики подошли к проблеме пандемии и локаута с разной степенью готовности.

Некоторые компании IT-сектора, компании, выпускающие интеллектуальные продукты и услуги, оцифровавшие свои бизнес-процессы, давно экспериментируют с различными форматами организации труда работников: форма удаленной занятости, частичное присутствие в офисе с гибким графиком, привлечение фрилансеров.

Компании в промышленном секторе, где 70-80% персонала работают непосредственно в производственном секторе, где занятость высока, а цифровизация процессов низка, оказались менее готовы к решению этой задачи. Тем не менее, даже для этих предприятий все еще возможно расширить возможности использования более гибких форматов работы за счет последовательной автоматизации и оцифровки процессов, роботизации производств.

Среди потенциальных возможностей этого формата эксперты выделяют [17]:

- экономию средств (оптимизация размеров офисных помещений и бюджетов на поездки, содержание офисов, затраты на переезд сотрудников);
- конкурентные преимущества в борьбе за привлечение и удержание талантов, включая возможность поиска сотрудников за пределами местных рынков труда.

В то же время отмечается, что гибридный формат работы – это всего лишь один из способов реализации стратегии, поэтому необходимо сначала проанализировать, насколько гибридный формат работы подходит конкретной компании.

1 Афанасьева Е.С. Исследование динамики адаптации дистанционных и гибридных форматов работы офисов на основе опроса руководителей российских компаний // Актуальные исследования. – 2023. – №13 (143). – С. 57-60.
2 Ботвина А.В. Дистанционный характер работы как особый способ организации труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. – № 6-3 (45). – С. 36-39
3 Васильева Е. В. «Теле-всего» и гибридная офисная модель - новые мировые тренды после пандемии COVID-19 // Управление. – 2021. – №3. – С. 76-85.
4 Володина О.В. Децентрализация управления персоналом в условиях дистанционной работы и гибридного офиса // Управление и экономика народного хозяйства России: сборник статей VII Международной научно-практической конференции, Пенза, 21–22 февраля 2023 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2023. – С. 81-85.
5 Гибридные офисы / М.Н. Рыкина, О.Г. Филатова; под общ. ред. С. Р. Филоновича; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – 128 с. – (Аналитические доклады Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ, Выпуск 2).
6 Лелюх А.Б., Федорова Е.Н. Гибридный формат корпоративного образования: преимущества и перспективы // Наука и школа. – 2023. – №3. – С. 45-56.
7 Лобанова А.С. Особенности работы компании при переходе на удаленную работу // Актуальные исследования. – 2021. – № 2 (29). – С. 67-70. 7.
8 Максимович Л.В. Гибридная модель офисной и удаленной работы как способ увеличения доходов коммерческой организации / Л.В. Максимович, К.Э. Никанорова // Молодежные идеи России: материалы III регионального научного форума молодежи. – 2021. – С. 54-58. 8.
9 Манолова Ю. Г. Как организовать работу гибридного офиса // ВУЗ и реальный бизнес. – 2021. – Т. 1. – С. 176-185.
10 Руденко Г.Г., Долженкова Ю.В. (2020). Дистанционная занятость: современные тенденции трансформации // Социально-трудовые исследования. – Т. 41. – № 4. – С. 50–56.
11 Субочева А.О. Использование гибких форм занятости в управлении персоналом организации / А.О. Субочева, В.Ю. Ногинова // Самоуправление. – 2022. – № 1(129). – С. 552-555.
12 Слинкова О.К. Персональный менеджмент: учебное пособие для вузов / О.К. Слинкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 116 с.
13 Тимофеева Д.Ю. Гибридная виртуальная модель удаленной работы в период пандемии / Научные исследования по приоритетным направлениям как основа инновационного прорыва: сборник статей международной научно-практической конференции. – Уфа, 2020. – С. 166-170.
14 Шестакова Е.В. Гибридный офис: формат работы будущего / Е.В. Шестакова, Ж.А. Ермакова // Актуальные вопросы экономики: сборник статей VIII Международной научно-практической конференции, Пенза, 05 ноября 2021 года. – Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2021. – С. 223-226.
15 Hybrid theory: как совмещение реального и цифрового меняет формат работы // Электронный журнал для предпринимателей Inc // Электронный ресурс / https://incrussia.ru/specials/hybridtheory/.
16 Гибридный режим работы, эволюция офисов и новая идея: Mail.ru Group переосмысляет формат работы в компании (2023) // Электронный ресурс / https://corp.mail.ru/ru/press/releases/10861/.
17 Исследование: как крупный российский бизнес будет развивать технологии удаленной работы // Официальный сайт CNews // Электронный ресурс / https://www.cnews.ru/articles/2021-01-26_cnews_analytics_itogi_udalenki_2020_i_budushchie.
18 Boston Consulting Group // Электронный ресурс / https://www.bcg.com/capabilities/corporate-finance-strategy/experts/
19 Исследование динамики адаптации дистанционных и гибридных форматов работы офисов на основе опроса руководителей российских компаний // Электронный ресурс / https://apni.ru/article/5911-issledovanie-dinamiki-adaptatsii-distantsionn

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/421913