

РИЗИКИ ДЛЯ УНІВЕРСИТЕТСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ВІД ГІБРИДНОЇ РОБОТИ



На сайті Times Higher Education опублікована стаття Джульєтт Роуселл «Чи гібридна робота наражає персонал на ризик?».

У ній наголошується, що наразі британські університети залишаються відданими гібридному режиму роботи і не прагнуть суцільного повернення до офісів. Але в часи зростання робочого навантаження, чи не було б краще для працівників університетських професійних служб, якби їхня робота була більш помітною для університетської спільноти? Не буде применшенням, якщо сказати, що масовий стрімкий перехід на дистанційну роботу під час COVID-19 майже одномоментно змінив світ праці. Перехід університетів на онлайн-навчання потрапив у заголовки газет, тоді як вплив онлайн-роботи на функції допоміжного персоналу не зацікавив громадськість, хоча був не менш складним. Історично склалося так, що викладачі часто працювали з дому, коли їхній графік лекцій чи дослідницької діяльності не вимагав їхньої присутності в університеті, а персонал професійних служб (неакадемічний) був присутній на робочому місці в кампусі постійно, упродовж усього робочого тижня. Багато хто

завдяки онлайн скористався можливістю побудувати кращий баланс між роботою та особистим життям, і прагне зберегти його навіть після того, як пандемія відступила. Університети перейшли на гібридні моделі роботи, що також стосується і співробітників професійних служб. Джульєтт аналізує різні підходи закладів вищої освіти (Королівський університет Белфаста, Університет Ньюкасла, Університет Плімута) до відвідуваності, які змінюються залежно від посади. Наразі політика багатьох університетів щодо роботи з дому наразі знаходиться на стадії перегляду: деякі установи стали більш суворо ставитись до відвідування кампусів, що не завжди сприймається персоналом; інші – більш поблажливі до роботи з дому. Також автор статті звертає увагу на такий феномен: коли працівники працюють з дому, вони відчувають потребу продовжувати працювати, навіть коли хворіють. Це негативний момент. Адже якщо під час хвороби працівники продовжують працювати, вони не приділяють необхідного часу для відновлення й залишаються виснаженими, що призводить до нових хвороб і ще більшого виснаження. Керівник відділу стратегічного планування та розвитку на факультеті менеджменту Лондонської школи економіки, навпаки, вважає, що гібридна робота покращила стосунки між працівниками професійних служб і викладачами, зробивши їхні зобов'язання щодо відвідування занять більш «справедливими». Разом із тим, він усвідомлює небезпеку гібридної роботи, яка робить колег «невидимими» один для одного. Щоб цього уникнути, він запровадив «дні спільноти» раз на місяць, коли науковці та професійні працівники заохочуються бути у кампусі. «Коли ви робите це правильно, робота з дому чи гібридна робота стають обраним вами та узгодженим балансом, а не нав'язуванням».

Детальніше: <https://ukrintei.ua/y/V8Pme>

Фото: pixabay.com

#НРАТ_Усі_новини #НРАТ_Науковцям_новини #НРАТ_Освітнянам_новини

2025-06-24

Інформація з офіційного вебпорталу Національного репозитарію академічних текстів