

ВЛИЯНИЕ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ НА КАЧЕСТВО ЖИЗНИ

Иосько М.А., Савин Т.А.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: Рышкель О.С. – к. с.-х н., доцент, доцент кафедры ИПиЭ

Аннотация. Опрошено 87 IT-специалистов. Проведена оценка влияния трех режимов работы – полностью офисного, удаленного и гибридного – на здоровье и качество жизни. Выявлены закономерности среди ответов респондентов, их возрастом и режимом работы. Построены диаграммы и тепловые карты, визуально отображающие полученные данные.

Ключевые слова: удалённая работа, гибридный режим, здоровье IT-специалистов, баланс работа-жизнь, социальная изоляция, эргономические риски, возрастная стратификация, качество жизни, постпандемийные модели труда

Введение. Трансформация традиционной офисной модели труда в удаленный и гибридный форматы обусловлена развитием информационно-коммуникационных технологий и глобальными социально-экономическими факторами, включая последствия пандемии COVID-19. Удаленная работа, предполагающая выполнение профессиональных обязанностей вне корпоративного пространства, и гибридная модель, комбинирующая дистанционную и офисную занятость, демонстрируют значительный потенциал в оптимизации операционных расходов и повышении автономности сотрудников. Смещение управленческого фокуса от прямого пространственного контроля к результатоориентированному подходу способствует росту производительности, однако сопровождается комплексом специфических профессиональных рисков. Отсутствие ежедневной маятниковой миграции и неадаптированность домашних рабочих мест к эргономическим стандартам провоцируют развитие гиподинамии, нарушений опорно-двигательного аппарата и хронического зрительного напряжения. Размытие границ рабочего времени и социальная депривация существенно повышают вероятность эмоционального выгорания и психосоматических расстройств. Актуальность комплексного исследования указанных факторов особенно высока в высокотехнологичном секторе экономики, характеризующемся интенсивными когнитивными нагрузками и непрерывным взаимодействием с цифровой средой [1].

Основная часть. В рамках количественно-качественного исследования проведена оценка влияния различных режимов занятости на качество жизни и здоровье специалистов в сфере информационных технологий. Выборочная совокупность составила 87 сотрудников технологических компаний (в частности, ЮКОЛА и Innowise), ядро которой сформировали разработчики программного обеспечения и аналитики данных. Сбор эмпирического материала осуществлялся методом онлайн-анкетирования с применением шкалы Ликерта и открытых вопросов для сбора качественных данных. Выборка была стратифицирована по текущим режимам работы (полностью офисный, полностью удаленный, гибридный) и возрастным когортам (18-30 лет, 31-45 лет, старше 45 лет), что обеспечило возможность выявления демографических паттернов адаптации к условиям труда. Опросный инструментарий включал оценку показателей физического благополучия, психоэмоционального состояния, качества эргономики рабочего места и баланса между трудом и личной жизнью. Контрольными переменными в исследовании выступали стаж работы в текущем формате и наличие предшествующего релевантного опыта, что позволило исключить искажения, связанные с первичной адаптацией респондентов [2].

Анализ собранных данных выявил выраженную дифференциацию эффектов в зависимости от выбранного формата занятости. Группа полностью удаленной работы, включившая 41 респондента, продемонстрировала максимальные показатели временной автономии и оптимизации баланса труда и отдыха за счет ликвидации временных затрат на логистику. Тем не менее данный режим статистически значимо коррелирует с ростом уровня социальной изоляции и размытием границ рабочего дня. Физическое состояние респондентов

в дистанционном формате характеризуется выраженным дефицитом двигательной активности и ростом частоты болевых синдромов в области позвоночника, что напрямую отражает эргономический дефицит домашних рабочих пространств. Улучшение качества сна в данной группе лишь частично компенсирует негативные последствия гиподинамии [3].

Гибридный режим, охвативший 34 участника исследования, позиционируется как оптимальный компромисс. Данный формат обеспечивает умеренную экономию времени при существенном снижении уровня социальной депривации благодаря периодическому офисному присутствию. В гибридной модели зафиксирован рост двигательной активности и снижение соматических жалоб, что подчеркивает профилактический потенциал чередования рабочих сред [4].

Традиционный офисный формат, представленный 12 респондентами, продемонстрировал наименьшую общую удовлетворенность из-за высоких временных издержек и жесткого расписания. Несмотря на сохранение высокого уровня социальной интеграции и естественную профилактику гиподинамии за счет перемещений, показатели стресса и эмоционального выгорания в данной группе оказались повышенными, что свидетельствует о давлении коллективной среды и недостатке автономии.

Возрастной анализ выявил специфические демографические предпочтения. Группа 18-30 лет демонстрирует наибольший прирост субъективной продуктивности в удаленном формате, адаптируясь к цифровой автономии быстрее других групп. Респонденты 31-45 лет отмечают максимальную эффективность гибридной модели, позволяющей интегрировать профессиональную деятельность с возрастающими семейными обязательствами. Сотрудники старше 45 лет также отдают предпочтение гибридному формату ввиду необходимости поддержания психоэмоционального тонуса и минимизации рисков обострения возрастных мускуло-скелетных нарушений. Экономические показатели исследования подтверждают преимущество дистанционных форматов за счет существенного снижения транспортных и сопутствующих расходов, что коррелирует с общим ростом удовлетворенности качеством жизни среди сторонников гибких моделей. Тепловая карта, отображающая результаты опроса представлена на рисунке 1 [5].

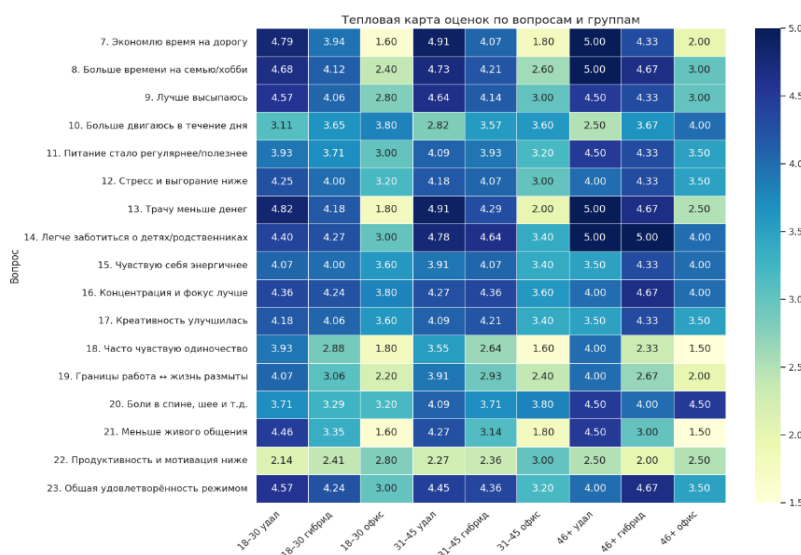


Рисунок 1 – Тепловая карта, отображающая результаты опроса

Эмпирические результаты исследования подтверждают необходимость дифференцированного подхода к организации труда в ИТ-отрасли. Переход от пандемийного принуждения к стратегической интеграции гибких форматов в корпоративные политики требует внедрения механизмов, направленных на нивелирование специфических профессиональных рисков. Для сотрудников, работающих полностью удаленно, критически важной мерой является жесткая регламентация времени отключения от корпоративных систем

связи и внедрение регулярных виртуальных коммуникативных практик для профилактики социальной изоляции. Существенное значение приобретает обязательный корпоративный аудит эргономики домашних рабочих мест и стимулирование физической активности персонала посредством специализированных мотивационных программ. Управление гибридной моделью требует прецизионного планирования присутственных дней для максимизации эффективности очного командного взаимодействия. Регулярный мониторинг уровня профессионального выгорания с использованием стандартизированных метрик позволит руководству своевременно корректировать формат занятости с учетом индивидуального состояния сотрудников [6].

Заключение. Трансформация моделей занятости в высокотехнологичном секторе представляет собой необратимый процесс эволюции трудовых отношений, требующий перехода к научно обоснованному управлению человеческим капиталом. Перспективным направлением оптимизации дистанционного и гибридного труда выступает интеграция технологий искусственного интеллекта для динамического персонализированного планирования графиков на основе объективного биометрического мониторинга. Дальнейшее развитие корпоративных экосистем неизбежно связано с внедрением иммерсивных технологий и виртуальной реальности для симуляции эффекта присутствия. Подобные инновации позволят синтезировать преимущества глобальной географической автономности с полноценной социальной интеграцией, обеспечивая устойчивый рост экономической производительности без ущерба для физиологического и психоэмоционального благополучия специалистов [7].

Список литературы

1. Aksoy, C. G. et al. Working from Home Around the Globe: 2023 Report. EconPol Policy Brief No. 53 (EconPol, 2023).
2. McGlaufflin, P. JPMorgan CEO Jamie Dimon chides managers who work from home: 'I don't know how you can be a leader and not be completely accessible to your people'. Fortune (11 July 2023).
3. Kelly, J. Goldman Sachs tells employees to return to the office by July 14, as Wall Street pushes back on the work-from-home trend. Forbes (5 May 2021).
4. Goswami, R. Elon Musk: Working from home is 'morally wrong' when service workers still have to show up. CNBC (16 May 2023).
5. Barrero, J. M., Bloom, N. & Davis, S. J. Why Working from Home Will Stick. National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper No. 28731 (NBER, 2021).
6. The Economist. The working from home illusion fades. Economist (28 Jun 2023).
7. Barrero, J. M., Bloom, N. & Davis, S. J. The Evolution of Working from Home. Stanford Institute for Economic Policy Research (SIEPR) Working Paper No. 23-19 (SIEPR, 2023).

UDC 621.397.3–048.24; 004.056.5

APPLICATION THE IMPACT OF REMOTE WORK ON QUALITY OF LIFE

Iosko M.A., Savin T.A.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus

Scientific supervisor: Ryshkel O.S. – Cand. of Sci, associate professor, associate professor of the Department of ICSD

Annotation. A survey of 87 IT specialists was conducted. The impact of three work modes – fully office-based, remote, and hybrid – on health and quality of life was assessed. Patterns were identified among respondents' answers in relation to their age and work mode. Diagrams and heatmaps were created to visually represent the obtained data.

Keywords: remote work, hybrid mode, IT specialists' health, work-life balance, social isolation, ergonomic risks, age stratification, quality of life, post-pandemic work models.