

DOI 10.47309/2713-2358-2025-1-255-272

УДК 332.02

JEL J32

**МЕТОДЫ ПРИМЕНЕНИЯ ДИЗАЙНА ДЛЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ СОТРУДНИКОВ ЦЕНТРАЛЬНОГО
РГАУ МФЦ Г. УФЫ**

© Ризванова Мария Артуровна

© Резяпова Камила Наратовна

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»,
г. Уфа, Российская Федерация

Аннотация. Стимулирование трудовой жизни сотрудников организации является базовым критерием ее экономического роста. Используя стимулирование в качестве инструмента повышения трудовой мотивации сотрудников, увеличивается эффективность персонала и как следствие, производительность самой организации. В данной статье основное внимание уделяется мотивации производительности сотрудников посредством проектирования рабочих мест методами дизайна. В частности, проводимое исследование зависимости между трудовой мотивацией и эффективностью организации позволяет определить ряд аспектов, связанных с проектированием рабочих мест: эргономика, пространственное планирование, персонализация, технологическая интеграция, экологичность, биофильность и др. На основе комплексного анализа аспектов влияния и реализации концепции качественной среды в рабочем пространстве, а также в рамках исследования позитивных факторов отдельных аспектов и обобщения полученной информации обосновывается важность проектирования рабочих мест методами дизайна в эффективности работы организации и благополучии сотрудников. Хорошо организованное рабочее пространство не только способствует высокой производительности, но и улучшает атмосферу в коллективе, что в свою очередь влияет на общую корпоративную культуру. В статье также аргументируется применение комплексного подхода в создании рабочей среды. Грамотная планировка учитывает психологические и физические потребности сотрудников. Эргономичное оснащение рабочего места, правильное распределение освещения и выбор цветов могут значительно повысить комфорт и снизить уровень стресса. Более того, наличие зон для отдыха и перерывов помогает работникам восстановить силы, что в долгосрочной перспективе приводит к повышению продуктивности. Немаловажен фактор адаптивности и гибкости пространства – возможность легко изменить конфигурацию пространства делает офис более функциональным и обеспечивает его актуальность на протяжении длительного времени. Ряд исследуемых и рекомендуемых аспектов могут создать рабочую

Для цитирования: Ризванова М. А., Резяпова К. Н. Методы применения дизайна для стимулирования трудовой жизни сотрудников центрального РГАУ МФЦ г. Уфы // Уфимский гуманитарный научный форум. 2025. №.1. С. 255-272. DOI 10.47309/2713-2358-2025-1-255-272

среду, способствующую не только повышению производительности, но и созданию здоровой атмосферы внутри коллектива.

Ключевые слова: дизайн, методы дизайна, стимулирование трудовой жизни, мотивация, эффективность, производительность.

METHODS OF APPLYING DESIGN TO STIMULATE WORKING LIFE OF EMPLOYEES OF THE CENTRAL REPUBLICAN STATE AUTONOMOUS INSTITUTION MULTIFUNCTIONAL CENTER FOR THE PROVISION OF STATE AND MUNICIPAL SERVICES OF THE CITY OF UFA

© Rizvanova Maria Arturovna

© Rezyapova Kamila Naratovna

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education “Ufa State Petroleum Technological University”,
Ufa, Russian Federation

Summary. Stimulating the working life of employees of an organization is a basic criterion for its economic growth. Using stimulation as a tool to increase the labor motivation of employees, the efficiency of the personnel increases and, as a result, the productivity of the organization itself. This article focuses on motivating employee productivity through the design of workplaces using design methods. In particular, the conducted study of the relationship between labor motivation and organizational efficiency allows us to determine a number of aspects related to the design of workplaces: ergonomics, spatial planning, personalization, technological integration, environmental friendliness, biophilicity, etc. Based on a comprehensive analysis of the aspects of influence and implementation of the concept of a high-quality environment in the workspace, as well as within the framework of a study of positive factors of individual aspects and generalization of the information obtained, the importance of designing workplaces using design methods in the efficiency of the organization and the well-being of employees is substantiated. A well-organized workspace not only contributes to high productivity, but also improves the atmosphere in the team, which in turn affects the overall corporate culture. The article also argues for the use of an integrated approach to creating a working environment. Competent planning takes into account the psychological and physical needs of employees. Ergonomic workplace equipment, proper lighting distribution and color selection can significantly increase comfort and reduce stress levels. Moreover, the presence of rest and break areas helps workers recuperate, which in the long term leads to increased productivity. The adaptability and flexibility of the space is also an important factor - the ability to easily change the configuration of the space makes the office more functional and ensures its relevance over a long period of time. A number of researched and recommended aspects can create a working environment that contributes not only to increased productivity, but also to the creation of a healthy atmosphere within the team.

Keywords: design, design methods, stimulation of working life, motivation, efficiency, productivity.

Введение. Опыт показывает, что хорошо спроектированные рабочие места могут оказывать положительное влияние как на удовлетворенность сотрудников, так и на качество производительности. Первой крупной теорией, связывающей проектирование рабочих мест с мотивацией сотрудников, стала двухфакторная теория Ф.Герцберга (1959). На основе отзывов двухсот инженеров и бухгалтеров, собранных в США относительно их личных чувств по отношению к рабочей среде, Ф.Герцберг определил два набора факторов, определяющих отношение сотрудников к работе и уровень производительности: мотивирующие и гигиенические факторы. «В двухфакторной теории условия труда, позволяющие людям удовлетворять потребности высшего уровня, называются мотивирующими факторами. Ф.Герцберг идентифицирует такие мотивирующие факторы, как достижения, признание, ответственность, возможность продвижения и интересная работа. Согласно данной теории, эти факторы влияют на удовлетворенность работой и способствуют усилению мотивации труда. К условиям, которые релевантны потребностям низшего уровня, относятся тип руководства, политика компаний, отношения с коллегами, материальные условия труда и оплата труда. Это гигиенические факторы, которые влияют на неудовлетворенность работой (но не влияют на удовлетворенность)» [1]. Двухфакторная модель Герцберга представлена на рисунке 1.

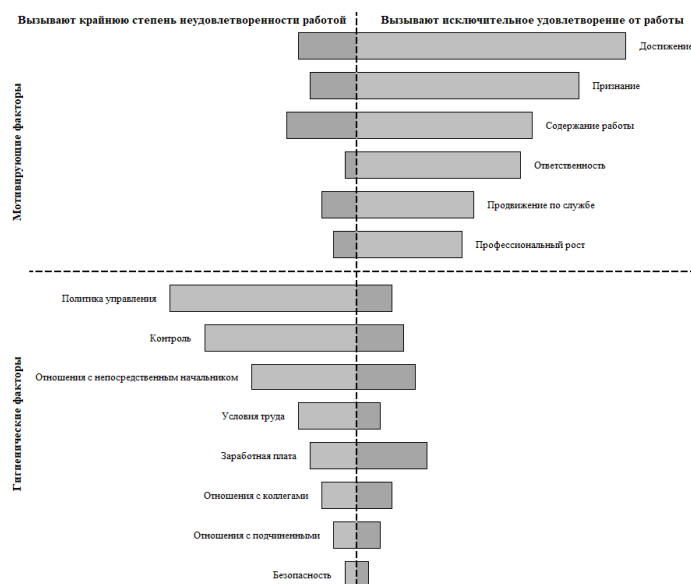


Рисунок 1 – Двухфакторная модель Герцберга [1]

В последующем модель Хэкмана и Олдхэма (1976) заменила двухфакторную теорию Герцберга [2]. Модель исследовалась на 658 работниках с 68 различными должностями, работавшие в 7 организациях (индустриальных и оказывающих услуги). Она определяет пять основных

характеристик работы, оказывающих влияние на формирование трудовой мотивации сотрудников, а именно:

- разнообразие (степень, в которой работа требует разнообразия различных видов деятельности при выполнении работы, которые предполагают использование ряда различных навыков и талантов человека);
- целостность (степень, в которой работа требует завершения «целостной» и идентифицируемой части работы; то есть выполнения работы от начала до конца с видимым результатом);
- значимость (степень, в которой работа оказывает существенное влияние на жизнь или работу других людей, как в самой организации, так и во внешней среде);
- автономия (степень, в которой работа предоставляет человеку существенную свободу, независимость и индивидуальность при планировании работы и определении процедур, которые будут использоваться при ее выполнении);
- обратная связь (степень, в которой выполнение трудовой деятельности, необходимой для работы, приводит к получению человеком прямой и четкой информации об эффективности его или ее работы).

Модель Хэкмана и Олдхэма представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Модель Хэкмана и Олдхэма [3]

За основными характеристиками работы следуют три основных психологических состояния, а именно:

- ощущение значимости (степень, в которой человек воспринимает работу как в целом значимую, ценную и стоящую);

- ощущение ответственности (степень, в которой человек чувствует личную ответственность за результаты своей работы);
- знание результатов (степень, в которой человек постоянно знает и понимает, насколько эффективно он или она выполняет свою работу).

Модель постулирует, что человек испытывает позитивные эмоции в той мере, в которой он узнает (знание результатов), что он лично хорошо выполнил задачу (ощущение ответственности), которая его волнует (ощущение значимости). Этот положительный аффект подкрепляет человека и служит стимулом для него продолжать стараться показывать хорошие результаты в будущем [3].

Таким образом, «модель характеристик работ показывает, что чем в большей степени эти пять основных характеристик присутствуют в работе, тем сильнее мотивирован сотрудник, тем выше результаты и качество его труда и тем большее удовлетворение он испытывает от работы» [4].

Однако, без предоставления комфортного и удобного рабочего места невозможна реализация эффективного использования навыков и талантов сотрудника.

Еще в 2009 году компаниями HeadHunter и «Здоровый офис» было проведено исследование, в котором участвовало более 3800 человек и была определена взаимосвязь между удобством рабочего места сотрудников, качеством и эффективностью их работы. Результаты опроса представлены на рисунке 3.

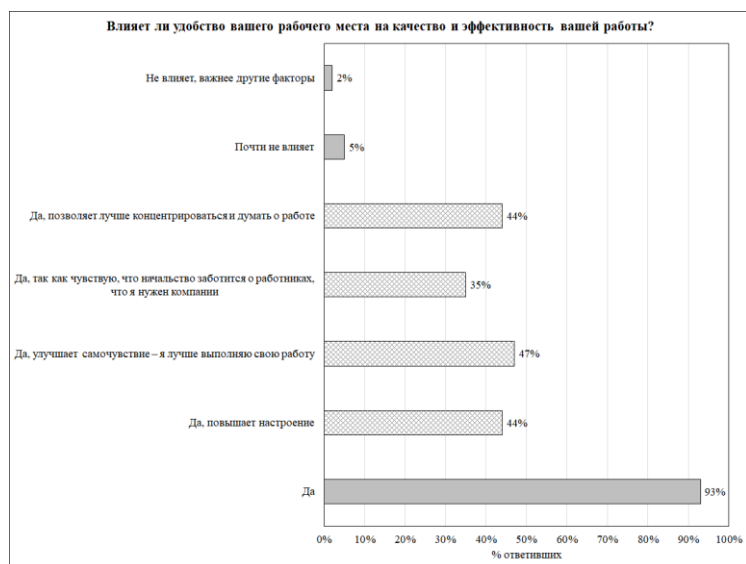


Рисунок 3 – Результаты опроса [5]

«Опросы, проведенные специалистами HeadHunter и «Здоровый офис», показали, что более 90% опрошенных отмечают прямую связь между удобством рабочего места и качеством и эффективностью их работы. При этом 47% респондентов отметили, что в комфортных условиях улучшается самочувствие

и качественнее выполняются рабочие задачи. 44% сотрудников удобное рабочее место повышает настроение и позволяет лучше концентрироваться и решать профессиональные задачи. 35% опрошенных указали, что комфортные условия свидетельствуют о заботе начальства о работниках. И только 2% респондентов не верят в значимость такого фактора, как комфортное рабочее место, и считают, что гораздо более важными являются другие аспекты корпоративной жизни» [5]. В 2014 году был проведен опрос компанией Steelcase совместно с фирмой Ipsos. Среди 12480 опрошенных из 17 странах мира, было определено, что работники, которые в высшей степени удовлетворены различными аспектами своего рабочего места (являющимся мощным показателем благополучия сотрудников и эффективности организации), также демонстрируют более высокий уровень вовлеченности в работу [6].

Цель исследования заключается в определении аспектов проектирования рабочих мест и аргументировании значимости комплексного подхода к планировке рабочего пространства.

Материал и методы исследования. Основу для проведения исследования составили эмпирические данные теории дизайна и многочисленные работы зарубежных и российских ученых в области технологий проектирования пространственного развития. Исследование осуществлялось с применением комплексного, системного, сравнительного, индуктивного и дедуктивного методов.

Результаты исследования. Физические аспекты рабочей среды оказывают прямое влияние на производительность, здоровье, безопасность, комфорт, концентрацию, удовлетворенность работой и моральное состояние людей, находящихся в ней. Одним из таких аспектов является эргономика. Эргономика – это наука об оптимизации рабочей среды для комфорта и продуктивности сотрудников. Она изучает взаимоотношения между людьми, оборудованием, которое они используют, и физической средой, в которой они работают.

Офисная мебель (столы, стулья, полки, ящики и т. д.) играет определенную роль в надлежащем функционировании любого офиса, а также производительности и эффективности сотрудников. И одно из самых важных вещей, которые следует учитывать при покупке офисной мебели, – это убедиться, что она эргономична или нет.

Эргономика офисной мебели важна, потому что сотрудник должен работать с ней все время, пока он находится в офисе, и, если она неудобна и неудобна для пользователя, его рабочий стиль и эффективность значительно ухудшаются, что, в свою очередь, влияет на всю организацию.

Неэргономичная офисная мебель также может привести к проблемам со здоровьем у сотрудников, что, в свою очередь, отрицательно сказывается на производительности.

Эргономичная офисная мебель гарантирует, что каждый сотрудник хорошо сочетается с окружающими его вещами, такими как столы, стулья, расположение компьютера и даже факторы окружающей среды. Если сотруднику по какой-либо причине некомфортно, его работа обязательно пострадает. Если все факторы, окружающие сотрудника, эргономичны, то сотрудник будет чувствовать себя комфортно и будет мотивирован на то, чтобы сделать все возможное.

В наши дни организации консультируются и даже нанимают экспертов по эргономике, которые консультируют людей о том, как улучшить эргономику своего офиса и какой тип мебели подойдет для улучшения эргономики рабочего места. Наличие эргономичной офисной мебели снижает вероятность получения травм. Она спроектирована таким образом, что ее безопасно иметь рядом, а также снижает вероятность несчастных случаев на рабочем месте.

В целом можно сказать, что, когда рабочие места спроектированы эргономично, происходит общее взаимодействие технологий, работы и людей. То есть привлечение анатомии, физиологии и психологии является полным, поскольку проектирование работ по этим фундаментальным наукам о человеке приводит к наиболее продуктивному использованию человеческих возможностей, поддержанию здоровья и благополучия человека.

Вклад анатомии заключается в улучшении физического соответствия между сотрудниками и рабочими местами: то есть позволяет избежать чрезмерных усилий. Физиология человека устанавливает стандарты приемлемой интенсивности физической работы, нагрузки и требований к питанию. Наконец, психология занимается содействием когнитивному соответствию между сотрудниками и выполняемыми ими работами, что приводит к принятию соответствующих решений и действий.

Благодаря такому соответствию обеспечивается поддержание рабочей силы организации, снижается количество прогулов, повышается производительность, снижаются эксплуатационные расходы и повышается эффективность [2].

Шум является элементом рабочей среды, который играет важную роль в воздействии на производительность труда сотрудников. Слишком сильный шум, такой как звук от оборудования, инструментов и разговоров людей, может помешать работникам сосредоточиться на своей работе, что в свою очередь снизит их производительность. Однако, по словам Килинга и Каллауса (1996), люди не могут добиться хорошей производительности в тихой среде, потому что на определенном уровне звук может создавать здоровый фон, а также может помогать сотрудникам выполнять свою работу.

В целом, шум может влиять на сотрудников во время выполнения ими своей работы, и воздействие может быть, как положительным, так и отрицательным. Если есть тихий фоновый звук, который исходит от инструментальной музыки, то создается атмосфера комфорта, которая помогает

успокоиться напряженному сознанию сотрудника и повышает его производительность.

Напротив, если звуковой фон довольно жесткий, который может возникнуть из-за телефонных звонков и громкого разговора между людьми в одном помещении, такая ситуация может мешать как сотруднику, так и клиентам. Существует несколько методов контроля шума в офисе: правильная звукоизоляция, звукопоглощающие материалы, звукопоглощающие устройства и т. д. [7, 8].

Следующим аспектом рабочего места является освещение. Освещение играет важную роль в том, насколько хорошо сотрудники могут выполнять свои задачи. Это неотъемлемая часть эргономики рабочего места. Оно может сильно влиять на концентрацию, настроение, уровень усталости и даже безопасность на рабочем месте.

Важность освещения на рабочем месте признавалась на протяжении десятилетий. На самом деле, ещё в 1920-х и 1930-х годах Хоторнские исследования, одни из первых исследований условий труда, показали, что изменение освещения может повлиять на производительность труда. Несмотря на некоторые недостатки этих исследований, идея о том, что факторы окружающей среды, такие как освещение, могут влиять на производительность труда, была революционной в то время и продолжает влиять на дизайн офисов сегодня.

Исследования показали, что условия освещения могут существенно влиять на настроение и когнитивные способности человека. Яркий свет, особенно естественный, ассоциируется с позитивным настроением, улучшением настроения и приливом энергии. Напротив, при тусклом свете задачи могут казаться более сложными, а также вызывать чувство грусти или даже депрессию [9].

Важно помнить, что достаточное освещение не обязательно означает более яркое освещение. Вместо этого нужно подобрать правильный тип и уровень освещения там, где и когда это необходимо. Такой баланс способствует созданию более благоприятной рабочей среды, улучшает моральное состояние сотрудников, снижает напряжение и повышает производительность.

Связь между освещением и продуктивностью также хорошо изучена. Исследования показывают, что люди часто работают лучше при более ярком освещении. Оптимальное освещение может повысить остроту ума, снизить утомляемость и вероятность совершения ошибок. Кроме того, правильное освещение может положительно влиять на циркадные ритмы, сон и общее самочувствие.

Существует явная разница в том, как естественный и искусственный свет влияют на работников. Естественный свет имеет множество преимуществ. Он помогает регулировать внутренние биологические часы нашего организма, или циркадные ритмы, способствуя улучшению сна и общего состояния здоровья.

Естественный свет в течение дня может повысить внимательность и улучшить настроение, снижая вероятность послеобеденного спада активности.

С другой стороны, искусственный свет, особенно яркий флуоресцентный, может привести к таким проблемам, как напряжение глаз, головные боли, усталость, стресс и тревожность. Важно отметить, что не весь искусственный свет вреден. Главное – выбрать правильное искусственное освещение, максимально имитирующее естественный свет. Например, было доказано, что светодиодные лампы, имитирующие естественный свет, снижают негативные эффекты, часто связанные с искусственным освещением.

Сочетание естественного и искусственного освещения может стать сбалансированным решением в условиях, когда невозможно полагаться исключительно на естественное освещение. Понимая, как разные типы освещения влияют на работников, организация может создавать более освещённые помещения, которые способствуют здоровью, благополучию и продуктивности [9].

Нельзя отрицать важность цвета в дизайне офиса. Цвет может использоваться для определения пространственной атмосферы, зон или территорий между различными отделами организации, для облегчения визуального распознавания при навигации и для определения характера организации с помощью различных впечатлений от цветов [10].

Кроме того, с точки зрения физического и психологического состояния работников цвет также рассматривается как фактор окружающей среды, влияющий на визуальное здоровье, настроение и производительность работников.

Психология цвета – это изучение того, как цвета влияют на эмоции и поведение человека. В офисной среде выбранные вами цвета могут влиять на все: от концентрации и производительности до настроения и креативности. Различные оттенки вызывают различные психологические реакции, поэтому важно понимать их воздействие перед выбором цвета краски [11].

Синий цвет известен своими успокаивающими и умиротворяющими свойствами. Доказано, что он помогает снизить стресс и способствует ясности ума, что делает его идеальным выбором для помещений, где сотрудникам необходимо сосредоточиться и глубоко задуматься. Синий также способствует чувству доверия и профессионализма, что имеет решающее значение в любой рабочей среде.

Рекомендуется использовать оттенки синего в зонах, где важна концентрация: в таких как конференц-залы или личные рабочие пространства. Светлые оттенки синего могут помочь создать спокойную атмосферу, в то время как более темные тона обеспечат более формальную и изысканную обстановку.

Зеленый часто ассоциируется с природой и обновлением, что делает его отличным выбором цвета для развития креативности и баланса. Исследования показали, что зеленый может уменьшить беспокойство, повысить концентрацию

и способствовать инновационному мышлению. В результате он идеально подходит для пространств, где происходит мозговой штурм или решение проблем.

Зеленый также создает гармоничную атмосферу, которая необходима для поддержания общего благополучия и поощрения сотрудничества. Будь то мягкий шалфейный или более насыщенный лесной зеленый цвет, этот универсальный цвет можно использовать в различных офисных помещениях, от общественных помещений до творческих зон.

Желтый известен своими энергичными и оптимистичными качествами. Он может стимулировать креативность и вызывать позитивные чувства, что делает его отличным выбором для комнат мозгового штурма. Этот яркий и жизнерадостный цвет может помочь поднять настроение сотрудникам, уменьшить чувство вялости и повысить общий моральный дух [11].

Однако желтый цвет следует использовать с осторожностью, так как его избыток может привести к беспокойству. Рекомендуется использовать желтый цвет в качестве акцентного цвета на одной стене или включения его в более мелкие детали, такие как мебель или произведения искусства, чтобы добавить яркости, не перегружая пространство.

Красный – смелый и мощный цвет, который побуждает к действию и срочности. Известно, что он повышает частоту сердечных сокращений и стимулирует энергию, что может быть полезно в средах, где требуется быстрое принятие решений и высокая производительность. Однако из-за своей интенсивности красный цвет следует использовать в офисных помещениях обдуманно.

Он идеально подходит для зон, где командам необходимо сотрудничать, или для мотивационных пространств, таких как комнаты отдыха или общественные зоны. Красный также можно использовать в акцентных элементах, таких как произведения искусства, мебель или даже в брендинге компании.

Нейтральные тона, такие как серый, бежевый и серо-коричневый, отлично подходят для создания изысканной и профессиональной обстановки. Известно, что эти цвета обеспечивают баланс и позволяют другим элементам дизайна офиса, таким как мебель или произведения искусства, выделяться. Нейтральные оттенки также меньше отвлекают, что делает их идеальными для офисов, требующих концентрации и сосредоточенности.

Использование нейтральных цветов в основных рабочих пространствах может помочь создать атмосферу спокойствия и эффективности, что делает их особенно полезными для офисных помещений, таких как кабинеты или рабочие места.

Белый – классический выбор цвета для офисов, символизирующий чистоту, ясность и простоту. Он может сделать пространство более просторным

и открытым, способствуя ощущению свободы и гибкости. Белый также хорошо отражает свет, что делает его отличным вариантом для небольших офисов или помещений, в которых не хватает естественного освещения [11].

Следующий элемент рабочей среды, который влияет на производительность труда сотрудников, – это качество воздуха.

Установление приоритета хорошего качества воздуха на рабочем месте может оказать глубокое положительное влияние на здоровье сотрудников, их удовлетворенность и общую эффективность компании: исследование, проведенное Всемирным советом по экологическому строительству, показало, что продуктивность повышается на 11% благодаря притоку свежего воздуха на рабочие места и снижению уровня загрязняющих веществ [12].

Преимущества хорошего качества воздуха на рабочем месте:

– **Здоровье и благополучие.** Хорошее качество воздуха снижает риск респираторных заболеваний, аллергии и других проблем со здоровьем. Сотрудники реже страдают от таких симптомов, как кашель, чихание или головные боли, что приводит к меньшему количеству больничных дней и повышению общего самочувствия и удовлетворенности на работе.

– **Производительность.** Чистый воздух способствует улучшению когнитивных функций и концентрации. Сотрудники могут мыслить более ясно, принимать более обоснованные решения и работать более эффективно, в конечном итоге повышая уровень производительности и создавая более высокий уровень результатов работы.

– **Комфорт.** Комфортные и приятные условия труда приводят к более высокому уровню удовлетворенности работой и моральному духу среди сотрудников. Они с большей вероятностью будут чувствовать себя удовлетворенными и мотивированными в чистой и свежей обстановке, особенно если они работают в одном месте в течение длительного времени.

– **Уровень энергии.** Чистый воздух может повысить энергию и улучшить настроение в течение дня. Сотрудники с большей вероятностью будут чувствовать себя бодрыми и внимательными, что снижает вероятность ощущения усталости или отсутствия мотивации.

– **Количество прогулов.** Улучшение качества воздуха снижает вероятность заболеваний сотрудников, что, в свою очередь, приводит к меньшему количеству прогулов на работе.

– **Соблюдение правил.** Существует ряд правил, касающихся безопасности воздуха на рабочем месте, поэтому поддержание хорошего качества воздуха гарантирует соблюдение требований на рабочем месте и позволяет избежать любых потенциальных юридических проблем.

Недавние исследования показали, что включение элементов природы в рабочее пространство – это не только вопрос эстетики. Это может значительно улучшить как рабочую атмосферу, так и продуктивность сотрудников.

Исследования показывают, что использование природных элементов, таких как растения и дневной свет, может снизить уровень стресса и повысить продуктивность. Также было обнаружено, что более экологичная офисная среда улучшает самочувствие сотрудников [13].

Согласно исследованию Всемирного совета по экологическому строительству, инвестиции в биофильный дизайн на рабочем месте могут снизить количество прогулов по болезни на 10%.

Концепция *биофильного дизайна* набирает популярность, и всё больше компаний внедряют экологичные решения для создания более здоровых и вдохновляющих рабочих мест.

Преобразование офисных помещений с использованием элементов природы становится всё более популярным. Благодаря растениям, естественному освещению, земляным тонам и органическим материалам рабочие места проектируются таким образом, чтобы способствовать как комфорту, так и продуктивности. Такая обстановка, вдохновлённая природой, повышает благополучие сотрудников и улучшает общую производительность.

В самом простом варианте биофильный дизайн предполагает добавление в офис нескольких офисных растений. Одним из основных преимуществ офисных растений является улучшение качества воздуха в помещении.

Присутствие природных элементов в офисе создаёт у сотрудников ощущение комфорта и привычности, превращая работу в подобие дома. Исследования показывают, что контакт с растениями может снизить кровяное давление, частоту сердечных сокращений и другие показатели физиологического стресса. Кроме того, наличие живых растений может ускорить восстановление после умственного переутомления и повысить удовлетворённость работой.

Снижение уровня стресса часто приводит к повышению продуктивности, поэтому в офисах, где есть зелень и комнатные растения, показатели продуктивности сотрудников, как правило, выше [13, 14].

И наконец, неотъемлемым аспектом повышения продуктивности сотрудника является планировка офиса. Приоритет открытому или закрытому офису остаётся спорным вопросом, поскольку, когда дело доходит до проектирования офиса, не существует универсального решения.

Ключевой особенностью открытого офиса является его просторная планировка, при которой длинные ряды столов расположены близко друг к другу, часто с минимальными перегородками или разделителями между сотрудниками. В офисах открытого типа обычно есть общие зоны, где могут собираться сотрудники, например, уютные комнаты отдыха с диванами или общие кухонные помещения. В некоторых офисах открытой планировки даже предусмотрены зоны отдыха с такими видами занятиями,

как настольный теннис или настольный футбол, что создает расслабляющую атмосферу. Такой дизайн способствует личному общению и максимально увеличивает естественное освещение, создавая атмосферу сотрудничества.

Закрытый офис – более традиционный тип рабочей среды. В отличие от открытого офиса, командам и отдельным лицам выделяется специальное рабочее место с конфиденциальностью, с использованием экранов или фиксированных стен для создания отдельных офисных пространств. Хотя затраты на отделку закрытых офисов, такие как возведение каркасных стен, отдельных блоков кондиционирования воздуха и дверей, могут быть выше, к этому типу офисов всегда был интерес из-за более тихой рабочей среды и конфиденциальности.

Плюсы открытого офисного пространства (минусы закрытого офисного пространства):

– Коммуникации на рабочем месте. Открытое рабочее офисное пространство стимулирует коммуникацию, упрощая и ускоряя распространение информации. Например, руководителю, работающему в открытом офисе, не обязательно звонить по телефону, чтобы передать информацию своему подчиненному, все, что ему нужно сделать, – это передать сообщение соответствующему получателю прямо там, в одном большом пространстве. Закрытое офисное пространство затрудняет общение, поскольку оно не может быть легко передано без прохождения определённых процедур, которые в большинстве случаев могут быть стрессовыми как для отправителя, так и для получателя.

– Мониторинг и контроль. Ещё одним преимуществом открытого офисного пространства является то, что оно относительно упрощает мониторинг и контроль со стороны руководителей, поскольку они могут буквально отслеживать и контролировать действия каждого сотрудника, не испытывая стресса и усталости. Руководителю, работающему в закрытом офисе, будет относительно сложно контролировать и управлять деятельностью своих подчиненных, поскольку они находятся в отдельных помещениях.

В результате у сотрудников есть свобода выбора, работать продуктивно или нет, поскольку за ними не ведётся пристальный мониторинг.

– Стоимость. Содержание открытого офисного пространства дешевле по сравнению с закрытым, так как для этого требуется только открытое офисное помещение с необходимой мебелью и оборудованием.

– Взаимодействие между сотрудниками. Поскольку это открытое пространство, сотрудники находятся в непосредственной близости друг от друга, поэтому они могут легко обратиться за советом и помощью к другим коллегам, если столкнутся с какими-либо трудностями при выполнении своих обязанностей, что способствует сотрудничеству на рабочем месте. С другой стороны, закрытое офисное пространство снижает уровень сотрудничества, поскольку сотрудники находятся не в одном месте, а по отдельности.

– Отношения между сотрудниками. Иногда разговор с коллегой в конце рабочего дня может иметь большое значение для улучшения межличностных отношений между сотрудниками, что приведет к созданию спокойной рабочей атмосферы. Закрытое офисное пространство относительно снижает межличностные отношения, поскольку сотрудники работают в отдельных помещениях им сложнее развивать межличностные отношения.

– Командная работа и единство. Открытое офисное пространство помогает создавать и укреплять командный дух и единство среди сотрудников, поскольку они работают в одном помещении. Хотя закрытое офисное пространство не полностью вытесняет командную работу и единство, тем не менее, оно не стимулирует их по сравнению с открытым офисным пространством.

Минусы открытого офисного пространства (плюсы закрытого офисного пространства):

– Концентрация. Исследования показывают, что сотрудники, работающие в открытом офисном пространстве, теряют 86 минут своего времени в течение одного дня. Эта идея не так уж далека от истины, поскольку открытая планировка офиса, как правило, увеличивает количество отвлекающих факторов из-за множества действий и разговоров, которые ведутся в одном помещении. Закрытое офисное пространство позволяет сотрудникам сосредоточиться, сконцентрироваться и своевременно выполнять свои ежедневные обязанности, поскольку они не склонны отвлекаться.

– Шумовое загрязнение. Разговоры между сотрудниками в офисе с открытой планировкой увеличивают шумовое загрязнение. В офисе с закрытой планировкой шумовое загрязнение отсутствует, что дает сотрудникам возможность проявлять больше креативности на работе.

– Производительность. Если предположить, что сотрудники, работающие в офисе открытого типа, тратят 86 минут рабочего времени на отвлекающие факторы, то накопление этих факторов в течение месяца негативно скажется на результатах производительности организации, что приведет к появлению непродуктивных сотрудников и резкому сокращению общей текучести кадров. Закрытое офисное пространство повышает производительность, поскольку в нём практически отсутствуют внешние отвлекающие факторы, за исключением внутренних, которые обычно характеризуются перепадами настроения сотрудников.

– Здоровье. В публикации Национальной медицинской библиотеки указано, что сотрудники, работающие в открытом пространстве, берут на 62% больше больничных по сравнению с коллегами, работающими в закрытом рабочем помещении, поскольку они уязвимы для микробов и легко передаваемых заболеваний. Закрытое офисное пространство снижает подверженность сотрудников микробам и другим легко передаваемым заболеваниям.

– Конфиденциальность. В офисе с открытой планировкой у отдельных сотрудников нет возможности уединиться, поскольку

все они находятся в одном помещении. Следовательно, это лишает подчинённых возможности обсудить личные вопросы с руководителем или близкими партнёрами (в зависимости от ситуации) и получить совет. Закрытое офисное пространство обеспечивает конфиденциальность и даёт возможность для личных бесед.

Выводы. Таким образом можно сделать вывод, что трудовая мотивация сотрудников зависит от множества факторов: заработной платы, достижений, карьерного роста, чувства значимости, ответственности и т.д. Однако стоит учесть, что мотивация во многом зависит и от условий работы, комфорта, удобства рабочего пространства.

Множественные исследования доказывают, что проектирование рабочего места, учитывающее индивидуальные интересы сотрудника, оберегающее его здоровье, физическое и психологическое состояние, направленное на снижение стресса, раскрытие навыков и талантов, повышают трудовую мотивацию работника, что положительно влияет как на продуктивность организации, так и на ее репутацию.

Именно такую задачу выполнило перед собой руководство центрального РГАУ МФЦ г.Уфы. Применяя методы дизайна, организация добилась значительных успехов в повышении эффективности работы персонала и отзывчивости клиентов.

На площадке VII Всероссийского форума центров «Мои документы», в рамках Всероссийского конкурса «Лучший многофункциональный центр России 2023», МФЦ Республики Башкортостан был признан победителем во всех трёх номинациях: «Лучшая крупная региональная сеть МФЦ в стране», «Лучший проект МФЦ» и «Лучший универсальный специалист МФЦ».

Список литературы:

1. Самарина Г.П. Ноосферная экономика: назад к истокам. Базисное значение труда и мотивации / Г.П. Самарина, С.К. Дорошко, В.А. Чекирда. – СПб: ПИФ: com, 2008. – 338 с.
2. Garg, P. New Model of Job Design: Motivating Employees' Performance / P. Garg, R. Rastogi // Journal of Management Development. – 2026. – Vol. 25. – No. 6. – pp. 572-587.
3. Hackman, J. R. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory / J.R. Hackman, G.R. Oldham // Organizational Behavior and Human Performance 16. – 1976. – No. 2. – pp. 250-279.
4. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие, 2012. – 785 с. – ISBN: 978-5-699-19285-4.
5. HeadHunter [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://hh.ru/article/829> – Дата доступа: 25.03.2024.

6. Engagement and the Global Workplace. Key findings to amplify the performance of people, teams and organizations. Steelcase Global Report. 2016.
7. Sarode, A. The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity / A. Sarode, M. Shirsath // International Journal of Science and Research IJSR – 2014. – Vol. 3. – No. 11. – pp. 2735-2737.
8. Ecology of physical work – Ecological Anthropology: Cultural and Biological Dimensions [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://ebooks.inflibnet.ac.in/antp11/chapter/ecology-of-physical-work/> – Дата доступа: 25.03.2024.
9. Why Is Adequate Lighting So Important In The Workplace? [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.hseblog.com/factors-to-consider-when-providing-workplace-lighting/> – Дата доступа: 25.03.2024.
10. Юсупова, С.М. Влияние эстетических условий труда на производительность труда офисных работников организации / С.М. Юсупова, Я.С. Мирошниченко // Гуманитарный научный журнал. – 2023. – № 2-2. – С. 3-14.
11. The Science Behind Color Psychology and Workplace [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://entresource.com/painting-productivity-mastering-color-psychology-in-office-design/> – Дата доступа: 25.03.2024.
12. The Importance of Good Air Quality Within a Workplace [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://learnq.co.uk/blog/health-and-safety/the-importance-of-good-air-quality-within-a-workplace/> – Дата доступа: 25.03.2024.
13. Trending: Bring Nature Indoors to Enhance Your Workspace [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.ajproducts.ie/blog-start/tips--trends/trending-bring-nature-indoors-to-your-workplace> – Дата доступа: 25.03.2024.
14. Хасан, Р., Хисаева, А., Ризванова М. Интеллектуально-информационные системы экономики/ Р. Хасан, А. Хисаева, М. Ризванова// Экономика и управление. – 2023. –№ 5. – С. 11-15.

References:

1. Samarino G.P. Noospheric Economy: Back to the Roots. The Basic Significance of Labor and Motivation / G.P. Samarino, S.K. Doroshko, V.A. Chekirda. – SPb: PIF: com, 2008. – 338 p.
2. Garg, P. New Model of Job Design: Motivating Employees' Performance / P. Garg, R. Rastogi // Journal of Management Development. – 2026. – Vol. 25. a. No. 6. – pp. 572-587.

3. Hackman, J. R. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory / J.R. Hackman, G.R. Oldham // *Organizational Behavior and Human Performance* 16. – 1976. – No. 2. – pp. 250-279.
4. Spivak V.A. *Personnel Management for Managers: A Textbook*, 2012. – 785 p. – ISBN: 978-5-699-19285-4.
5. HeadHunter [Electronic resource] / Access mode: <https://hh.ru/article/829> – Access date: 03/25/2024.
6. Engagement and the Global Workplace. Key findings to amplify the performance of people, teams and organizations. Steelcase Global Report. 2016.
7. Sarode, A. The Factors Affecting Employee Work Environment & It's Relation with Employee Productivity / A. Sarode, M. Shirsath // *International Journal of Science and Research IJSR* – 2014. – Vol. 3. – No. 11. – pp. 2735-2737.
8. Ecology of physical work – Ecological Anthropology: Cultural and Biological Dimensions [Electronic resource] / Access mode: <https://ebooks.inflibnet.ac.in/antp11/chapter/ecology-of-physical-work/> – Access date: 03/25/2024.
9. Why Is Adequate Lighting So Important In The Workplace? [Electronic resource] / Access mode: <https://www.hseblog.com/factors-to-consider-when-providing-workplace-lighting/> – Access date: 03/25/2024.
10. Yusupova, S. M. The influence of aesthetic working conditions on the productivity of office workers in an organization / S. M. Yusupova, Ya. S. Miroshnichenko // *Humanitarian scientific journal*. - 2023. - No. 2-2. P. 3-14.
11. The Science Behind Color Psychology and Workplace [Electronic resource] / Access mode: <https://entresource.com/painting-productivity-mastering-color-psychology-in-office-design/> – Access date: 25.03.2024.
12. The Importance of Good Air Quality Within a Workplace [Electronic resource] / Access mode: <https://learnq.co.uk/blog/health-and-safety/the-importance-of-good-air-quality-within-a-workplace/> – Access date: 25.03.2024.
13. Trending: Bring Nature Indoors to Enhance Your Workspace [Electronic resource] / Access mode: <https://www.ajproducts.ie/blog-start/tips--trends/trending-bring-nature-indoors-to-your-workplace> – Access date: 25.03.2024.
14. Khasan, R., Khisaeva, A., Rizvanova M. Intellectual information systems of economics / R. Khasan, A. Khisaeva, M. Rizvanova // *Economics and management*. – 2023. – No. 5. – P. 11-15.

Сведения об авторах

Ризванова Мария Артуровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры проектного менеджмента и экономики предпринимательства ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет». 450062, Российская Федерация г. Уфа, ул. Космонавтов, д.1. E-mail: rizvanovamaria2020@mail.ru. ORCID ID: 0000-0001-8043-3348

Реязпова Камила Наратовна, студент, ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет». 450062, Российская Федерация г. Уфа, ул. Космонавтов, д.1. E-mail: Kamiare@bk.ru.

Author personal details

Rizvanova Maria Arturovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Project Management and Economics of Entrepreneurship, Ufa State Petroleum Technological University. 450062, Russian Federation, Ufa, Kosmonavtov St., 1. ORCID ID: 0000-0001-8043-3348. E-mail: rizvanovamaria2020@mail.ru.

Rezyarova Kamila Naratovna, student, Ufa State Petroleum Technological University. 450062, Russian Federation, Ufa, Kosmonavtov St., 1. E-mail: Kamiare@bk.ru.

© Ризванова М.А., Реязпова К.Н.