

## HYBRID WORK - CONCEPT OF WORK OF THE FUTURE

**Goran Mihajlovski**

Faculty of Biotechnical Sciences - Bitola, University "St. Kliment Ohridski" Bitola, North Macedonia,  
[goran.mihajlovski@gmail.com](mailto:goran.mihajlovski@gmail.com)

**Abstract:** The new working conditions that are being created in the world today in terms of functioning and building the concept of new business companies indicate that the classic way of functioning and creating business companies is slowly but surely going down in history. What is currently the trend of the new business model models is the introduction of a hybrid work or distance work model. The operation of the hybrid model of operation has proven to be functionally safe during the Covid 19 virus pandemic in the world, when a large number of companies and institutions due to health and safety reasons and employee protection had to ask themselves the question: How can the company be closed at the same time and employees can participate in the work process?, undoubtedly, the answer to this question was the implementation of the concept in a hybrid way or remote working. However, the more positive this model is, the negative it may be in terms of business development and promotion than in terms of how much this way of working affects the social life of workers, especially in terms of socialization of workers in the workplace in their daily communication with colleagues and supervisors. The question also arises, although hybrid work is a model work of the future, but to what extent is it feasible in all sectors of industry, whether it is feasible to be applied in all activities of the economy, industry, ie the entire socio-economic life.

Exactly this paper aims to show the concept of functioning of work from a distance or the hybrid way of working with all its positive and negative sides that undoubtedly this model of work brings with it. In fact, hybrid work represents the future of the functioning of a working technological process of most business companies regardless of the geographical location of the business, the geographical location of the employee, the need for working conditions and office space.

However, it can be said that this model may not work for everyone and in all sectors, but the idea is that where this model of work can be implemented, it should be implemented without interrupting the work process of the institution or business. the company.

**Keywords:** hybrid work, business company, jobs.

## ХИБРИДНА РАБОТА - КОНЦЕПТ НА РАБОТА НА ИДНИНАТА

**Горан Михајловски**

Факултет за биотехнички науки -Битола, Универзитет "Св. Климент Охридски" Битола, РС  
Македонија, [goran.mihajlovski@gmail.com](mailto:goran.mihajlovski@gmail.com)

**Абстракт:** Новите услови за работа кои денес се создаваат во Светот во однос на функционирање и градење на концептот на новите бизнис компании укажува на тоа дека класичниот начин на функционирање и содавање на бизнис компании пополека но сигурно заминува во историјата. Она што во моментот е тренд на новите модели на бизнис компании е воведувањето на хибриден модел на работа или работа од далечина. Функционирањето на хибридниот модел на работа најповеќе се докажа како функционално безбеден за време на пандемијата на вирусот Ковид 19 во Светот кога мораше голем број на компании и институции поради здравствено безбедносни причини и заштита на вработените да си го постават прашањето: Како во исто време компанијата да биде затворена а вработените да можат да учествуваат во работниот процес?, па несомнено како одговор на ова прашање се наметна имплементирањето на концептот на хибриден начин на работа или работа од далечина, Но сепак колку овој модел е позитивен толку е негативен можеби не толку во делот на развивање и унапредување на бизнисот отколку во делот колку овој начин на работа влијае на социјалниот живот на работниците особено во делот на социјализацијата на работниците на работните места во секојдневната нивна комуникација со колегите и претпоставените менаџери. Исто така се поставува прашањето иако хибридна работа претставува модел на работа на иднината меѓутоа колку тоа е изводливо во сите сектори од индустријата дали тоа е изводливо да се примени во сите дејности од стопанството, индустријата, т.е целокупното општествено-економско живеење.

Токму овој труд има за цел да го прикаже концептот на функционирање на работата од дачечина или хибридниот начин на работа со сите негови позитивни и негативни страни кои несомнено овој модел на работа ги носи сосебе. Всушност хибридна работа претставува иднина на функционирање на еден работен

технолошки процес на повеќето бизнис компании без разлика на географската локација на бизнисот, географската локација на живеење на работникот, потребата од услови за работа и канцелариски простор. Сепак може да се каже дека можеби не во сите сектори може овој модел да функционира но идеата е онаму каде што може да се имплементира овој модел на работа да биде имплементиран а притоа да не се доведе во прекин работниот процес на институцијата или бизнис компанијата.

**Клучни зборови:** хибридна работа, бизнис компанија, работни места.

## 1. ВОВЕД

Новиот систем на функционирање на компаниите наметнат пред се од појавата на Ковид 19 пандемијата гледано од секој агол влијаеше епохално променливо врз целокупниот живот на луѓето, епохално затоа што ако далечинското работење беше концепт на работење на бизнисите со програмирање, денес овој хибриден начин на работа се наметна на сите видови бизниси речиси со сите оние можности и придобивки кои ги донесе овој начин на работа, Всушност кога се мисли на предизвиците се мисли на целосна имплементација на дигитализацијата во овој концепт на работа и тоа од одржување на он лајн работни состаноци, одржување на он лајн научни конференции, симпозиуми, па се до различни вебинари на одредени теми. Имено хибридниот начин на работа или т.н. далечинско работење доведе до тоа да повеќе работни организации и бизниси да откријат дека без разлика на нивниот концепт на функционирање во работниот простор ваквиот начин на работа ги задоволува нивните критериуми за развој на бизнисот и тоа на обострано задоволство и на менаџерите на компаниите и на вработените.

Хибридниот начин на работа даде еден податок околу тоа да иако далечинското работење има свои придобивки сепак меѓусебната комуникација и размена на информации на вработените во класичното канцелариско работење недостасува, иако концептот на работење од далечина дава позитивни резултати околу тоа дека работникот не е изложен на патување до работното место, има повеќе време за одмор и е попродуктивен доколку го користи овој модел на работа. Затоа врз основа на овие тврдења експертите укажуваат на тоа дека хибридниот начин на работа има големо позитивно влијание врз целокупниот социоекономски-општествен живот на работникот и неговото ментално здравје.

Сепак хибридниот модел на работа кој всушност според моделот и концептот на функционирање подразбира флексибилност во работењето на работникот сепак има и свои негативни страни, а тоа особено се однесува на нееднаквите социоекономски услови на работниците, односно тука се поставува прашањето: Дали сите работници кои се изложени на хибриден модел на работа од страна на своите работодавци имаат услови да ги исполнат работните задачи кои им се дадени од нивните менаџери?, одговорот е делумно не, бидејќи не сите имаат удобни просторни услови за работа, не сите имаат пристап до брз и неограничен интернет, и најважно како што наведовме претходно намалената социјална инклузија на вработените. Затоа се смета дека во одредени моменти работењето во класични канцелариски простории некогаш дава поголема продуктивност на вработениот и повеќе доаѓа до израз неговит талент способност начин на тимско работење отколку вработениот тоа да го прави тоа од далечина без никаква физичка комуникација со своите колеги. Инаку во контекст на претходно кажаното потребно е да се наведе дека хибридниот начин на работа или попознат како работата на далечина или работа од дома е дефинирана како: “флексибилен работен ангажман каде што работниците работат на локации оддалечени од нивните централни канцеларии или пак производствени капацитети, без никаква меѓусебна комуникација со другите колеги вработени туку нивната меѓусебна комуникација со колегите вработени во компанијата се сведува на користење на разни информатички компјутерски технологии-ИКТ“ (Di Martino & Wirth 1990), за меѓусебна комуникација.

Всушност хибридниот начин на работа кој дојде во експанзија за време на пандемијата на Ковид 19, сам по себе се наметнува како модел на функционирање и за време на појава на други непогоди кои би го спречило вработениот да допатува на работното место а истовремено непрекинато да ги извршува своите работни обврски а со тоа компанијата да биде во функционалност, односно да не се доведе во прашање опстанокот на бизнисот. Исто така овој модел на работа кој се наметнува како работа на иднината влијае и на многу други аспекти како што е заштитата на животната средина, безбедноста на вработените додека патуваат до работното место и наред кон советите домови, како и многу други аспекти кои придонесуваат овој модел на работа односно работа од далечина биде конкурентен модел на имплементација за функционирање на бизнис компаниите во иднина.

Имено хибридниот начин на работа има влијание и до таа мера што игра голема улога врз конкурентноста на бизнис компаниите на пазарот, затоа што се смета дека оние компании кои не би го користеле хибридниот модел на работа на компанијата би се соочиле со пробелми на конкурентниот пазар било тоа да се работи за потреба на вработени или пласман на одредени стоки и услуги на пазарот на побарувачка. Меѓутоа од истражувањата кои се правени во оваа област доведоа до заклучок дека сепак на вработените им недостига

социјалната интеракција на работното место, и затоа се смета дека иако хибридниот модел на работа тежнее да стане концепт за тоа како ќе изгледат моделот на работа или моделот на функционирање на компаниите во иднина, сепак канцеларијата канцеларискиот класичен простор со сите свои недостатоци и придобивки ќе има долгорочно вилјание врз дилемата и оговорот на таа дилема кој модел на работа е погоден за работникот и бизнис компаниите.

## 2. КРЕИРАЊЕ МОДЕЛ НА РАБОТНО МЕСТО ПО ХИБРИДЕН КОНЦЕПТ

Хибридниот модел на работа кај повеќето вработени кои биле вклучени во овој модел на работа добил позитивна оценка особено од аспект на задоволството кое го дава овој модел на работа и комотноста за избор на канцелариски простор кој може да го избери вработениот. Имено работењето од далечина бара ниво на комуникација кое е поткрепено со добра комуникациска поврзаност на вработените меѓу себе, голема доза на меѓусебна доверба и соработка. Всушност при креирањето на модел на работно место по хибриден концепт треба да се постави прашањето: Дали вработените би работеле врменски од далечина исто време колку што би работеле временски и од своите од класични канцеларии во компаниите?, па од тука се наметнува и уште едно прашање а тоа: Кои се бенифициите од работењето од далечина за вработените? Одговорот на претходно поставените прашања укажува на тоа да работата на далечина обезбедува бројни потенцијални предности за компаниите кои вклучуваат ваков вид на модел на работа а тоа е задржување на вработените на работните места, подобрувања на продуктивноста, зголемено задоволство од работата и други форми на конкурентна корист. (Dahila Baker 2021).

Исто така бенифициите кои ги овозможува работата од далечина доста влијаат и на финансиската моќ на вработените а тоа е што му овозможува на вработените кои се вклучени во моделот на работа од далечина да заштедат пари за превоз, за оброк, како и изнаоѓање на сместување блиску до работното место. Сепак она што значи предизвик е тоа што седиштето на работното место секогаш ќе нуди повеќе доколку работникот ги извршува своите работни задачи од класичната работна канцеларија ,бидејќи меѓусебната одалеченост во комуникацијата на вработените од типот лице в лице и тоа како негативно би влијаела во размената на информации која е произлезена од поставеноста на работните задачи и нивно квалитетно извршување. Исто така предизвик во однос на работењето од далечина е совалдаување на стресот кој во моментот се јавува кај работникот при извршување на работните задачи, совалдување на појавата на социјална изолација на самиот работникот уште повеќе ако таа е поткрепена со семејни конфликти доколку ги има кај некои вработени а врз база на сето тоа да се даде максимумот на продуктивност и квалитет во извршување на поставената работна задача, (Dahila Baker 2021). Во овој контекст влегува и квалитетот на комуникација на менаџерот со вработениот, непоходноста од давање на квалитетни совети и насоки во извршување на работните задачи, користејќи современи техничко-технолошки модели на работа. Така да во суштина не е толку битно дали креирањето модел на работно место по хибриден концепт е функционален туку што е потребно да тој модел функционира.

Одговорот на ова констатација лежи во успешноста и квалитетот на управување на менаџерите во компаниите и нивната иновативност во креирање на нови модели на работни места. Имено тоа значи да менаџерот треба да има способност да ги согледа можностите и потребите во една компанија за креирање на еден работен модел на функционирање на бизнисот по хибриден концепт. Тоа е така бидејќи управувањето на бизнисот од страна на менаџерите класично само од нивните канцеларии ќе ги наведе работниците и тие така да функционираат и комуницираат на тој начин, но ако менаџерите се иновативни во советото управување и водење на бизнисот со имплементација на иновативни начини на комуникација со вработените во текот на извршување на работните задачи со примена на градење на тимови кои би работеле од далечина, ако би ја подржувале т.н виртуелан комуникација и социјализација на вработените во компанијатата тогаш и вработените тоа би го прифатиле. Всушност тоа несомнено би довело до креирање на нови модели на работни места по концепт на хибриден модел кој би го поддржал и вработените .

Затоа може на крајот да констатираме дека придобивките од хибридниот концепт на работно место се тоа што хибридна работа вклучува повеќе слобода во врска со тоа кога да се работи и од каде, а истовремено дозволува и поголема автономија и флексибилност во извршувањето на работните задачи од страна на вработените.



### 3. ПОЗИТИВНИ И НЕГАТИВНИ АСПЕКТИ НА ХИБРИДНИОТ МОДЕЛ НА РАБОТНО МЕСТО

Во хибридниот модел на работно место најважен сегмент е слободата и флексибилноста на работното место, но и покрај тоа овој модел на работа како и се друго има свои позитивни и негативни страни. Така да како позитивни аспекти би биле:

- овозможува самостојно работникот да го испланира својот распоред на работни задачи а со тоа да има време за другите домашни активности,
- овозможува на работникот да ја развие сопствената креативност во извршувањето на работните задачи да презентира свои идеи,
- во овој модел на работа намален е притисокот од менаџерскиот тим во поглед на извршување на работните задачи,
- нема потреба од специфичен канцелариски простор,
- работникот нема потреба секојдневно да патува до работното место а притоа да биде изложен на трошок за патување до работното место.

додека како негативни аспекти би биле:

- неможноста секој вработен да си дозволи удобни просторни услови за работа од дома,
- во голема мера е изразена намалената социјална комуникација со колегите и претпоставените,
- неможноста за избегнување на ризици во извршувањето на работните задачи и брзата интервенција за насока или совет од менаџерот,
- неможноста на секој вработен да обезбеди стабилна интернет конекција и добри технички услови за работа.

### 4. ЗАКЛУЧОК

Без разлика со која брзината ќе се имплементиран хибридниот начин на работни места во бизнис компаниите и дали секаде тој исто би функционираше сепак може да се каже дека овој модел со сите свои позитивни и негативни страни несомнено е модел на новите концепти на работни места во иднина.

Но како заклучни согледувања би произлегло дека за да се имплементира еден ваков модел на работни места треба да тоа биде законски регулирано каде вработените кои практикуваат ваков модел на работа бидат законски заштитени, компаниите кои би сакале да создаваат вакви работни места потребно е да им даваат голема поддршка на вработените во однос на обука, учество на он-лајн семинари, конференции, симпозиуми, вебинари, помош во креирање на домашна канцеларија на вработениот и создавање на технички услови за работа од дома, комуникациско-техничка поддршка, како и овозможување од страна на компанијата на секој вработен да има добра интернет конекција како успешно би ги извршувал дадените работни задачи.

Така да на крајот може да се каже дека за успешното креирање на работно место по хибриден концепт не е толку важно неговото создавање имплементирање или креирање туку е важно дали тој модел на работно место успешно ќе функционира а со тоа бизнис компанијата ќе биде поуспешна и поконкурентна на пазарот на стоки и услуги.

### КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Baker, D. (2021). The future of work is hybrid, Stockholm; TRITA-ABE-MBT-21376
- Lister, K. (2021). The Business Case for Remote Work – For employers, employees, the environment, and society. Global workplace analytics. Accessed on 23 Mar. 2021,
- Lovell, M. (2020). The evolution of office design. London, UK.
- Ford, D., Milewicz, R., & Serebrenik, A. (2019). How remote work can foster a more inclusive environment for transgender developers, in 2019 IEEE/ACM 2nd International Workshop on Gender Equality in Software Engineering (GE), IEEE, 2019, pp. 9–12.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z-J. N. (2013). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment, Quarterly Journal of Economics, Volume 130, February 2015, Pages 165-218.  
[https://kariera.mk/article/7355/kako-uspeshno-da-postavite-hibriden-nachin-na-rabota?fbclid=IwAR3-BwTF12V6Z4hgQIvbpCKYtN5ajjvqMQbtwgkgaFkEVr\\_Wdp6Bny61TI](https://kariera.mk/article/7355/kako-uspeshno-da-postavite-hibriden-nachin-na-rabota?fbclid=IwAR3-BwTF12V6Z4hgQIvbpCKYtN5ajjvqMQbtwgkgaFkEVr_Wdp6Bny61TI)
- <https://kariera.mk/article/6562/rabota-od-doma-pet-greshki-koi-%D1%9D-prechat-na-vashata-kariera?fbclid=IwAR3pc60FzFa5NXe4X7Rm2pDFh8zA9R8XfATrpTrHAmTPo0eA4rbFhFjtMNwh>  
<https://biznisinfo.mk/m>
- <https://www.bbc.com/worklife/article/20200824-why-the-future-of-work-might-be-hybrid>. Accessed on 04 Mar. 2021
- <https://www.morganlovell.co.uk/the-evolution-of-office-design>. Accessed on 21 Jan. 2021.
- <https://www.morganlovell.co.uk/the-evolution-of-office-design>. Accessed on 21 Jan. 2021.