

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ «ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО» РАБОЧЕГО ПРОСТРАНСТВА

А.С. Землянская

Московский архитектурный институт (государственная академия), Москва, Россия

Аннотация

В статье рассмотрены отличительные качества, базовые характеристики, и актуальные проблемы современных «интеллектуальных» рабочих пространств. Автором указаны основные тенденции формирования и трансформации рабочих пространств, факторы, влияющие не только на векторы развития рабочих процессов, но и само определение того, что называется рабочим местом, и того, почему оно все еще необходимо.

Ключевые слова: офисное пространство, рабочий процесс, формы интеллектуальной среды, человек и технологии, интерьер

CURRENT TRENDS OF FORMATION OF "INTELLECTUAL" WORKING SPACE

A. Zemlyanskaya

Moscow Institute of Architecture (State Academy), Moscow, Russia

Abstract

In the article, distinctive qualities, basic characteristics and up-to-date problems of modern «intellectual» workspaces are described. The author points out the main tendencies of workspace design and the factors that influence the vector of development and transforming of working processes: new technology and social media is changing not just the ways we work but the very definition of what a formal workplace is and why it's still necessary.

Keywords: office space, workflow, forms of intellectual environment, man and technology, interior

Современные формы рабочих процессов в сфере управления и исследований, и организация их рабочих пространств, есть отражение изменений в культуре, экономике, строительных технологиях, которые переживало общество. Изменения, произошедшие в начале XX века в **экономике, культуре, устройстве общества** – возникновение гигантских «фордистских» производств и компаний, характерных для организованной эпохи, и больших командно-бюрократических систем с вертикальной интеграцией – так же повлияли на облик рабочих пространств. Огромные офисные здания с их непомерным административным, управленческим и канцелярским штатом, и организация рабочих пространств иллюстрировала вертикальную структуру управления компаний. Такая производственно-оправданная система стала самым распространенным видом устройства рабочего пространства, сначала в США, а потом и во всем мире: монотонные ряды идентичных столов, собранных в линии, где клерки, машинистки или инженеры выполняли идентичные функции. Расположение, где каждый сотрудник являлся супер-эффективным, но обезличенным «винтиком» общей машины, было внедрено в ходе работы технологов и экспертов по эффективности, таких как Фредерик Уинслоу Тейлор и Генри Форд (Рис. 1).

В 1950-е годы, подъем креативной экономики серьезно повлиял на распределение членов общества по группам и классам. Так в Европе, в частности в Германии,

наметилась альтернативная «фордистской» системе тенденция развития «офисного ландшафта», Office landscape (Bürolandschaft). На первый взгляд, в «офисном ландшафте» все столы разбросаны в беспорядке, под разным углом друг к другу, образуя рабочие зоны неразграниченные между собой, разные по величине и конфигурации. Но тут скрывается четкий порядок, основанный на детальном изучении взаимоотношений между различными департаментами и отдельными лицами. Обстановка таких пространств, побуждала сотрудников к обмену мнениями. Менеджеры стали во всех отношениях ближе к сотрудникам, а повышение по службе не означало больше отрыв от коллектива. Такой подход был введен впервые Командой Quickborner во главе с Эберхардом и Вольфгангом Шнелле.

К 1960-м и 1970-м годам в США и Европе начали формироваться **стандарты организации** рабочего пространства в соответствии с наработанным опытом и общими тенденциями, архитекторы подошли к анализу того, каким должно быть рабочее пространство, а так же дизайнеры и производители мебели стали по-другому на него смотреть.



Рис. 1. Рабочие пространства начала XX века, США

С развитием **технологий** в 1980-х и 1990-х служащие стали мобильнее. Они уже не так зависели от своего места в офисе. Рабочие пространства обрели большую гибкость. Стремление к решению контекстуальных задач рабочего пространства всегда было, но именно тогда на эти пространства впервые взглянули как на экосистему, в которой люди не только являются звеньями трудового процесса, но и формируют между собой рабочие, творческие и интеллектуальные связи.

В конце 1990-х и начале 2000-х общество стало более демократическим, а в таком обществе одновременно с формальной (юридически узаконенной, вертикальной) организацией существует неформальная (юридически не узаконенная, горизонтальная) организация (или самоорганизация) в виде сетей систематических личных деловых контактов. Такая организация возникает непосредственно в ходе работы из необходимости обсуждения, интерпретации и оценки результатов, обмена идеями, методами и информацией с коллегами и специалистами смежных областях, и оказывает влияние на средовое формирование пространства.

Рабочая среда многих крупных компаний существенно изменилась в прошлое десятилетие. Но большинство существующих офисов устарели и требуют реформирования [1].

Основные тенденции формирования актуального рабочего пространства

В новых условиях «офисная» работа становится более гибкой, а процессы коммуникации более мобильными, офис превращается в сложное и лишенное четких характеристик явление.

Какова дальнейшая трансформация офиса? Будет ли рабочее место постоянным и локальным в собственности работодателя, или это будет временное место в трансформируемом пространстве? Или работа будет просто способом мышления, не зависимым от места или времени суток? Какую архитектурно-художественную и эстетическую форму примет эта трансформация?

Ответ – комбинация всех вариантов, и активная инновация среды в целом. Рабочее место развивается разными способами, и многие из них скорее нестандартные.

1. Гуманизация среды офисного пространства

В этом варианте работают несколько приемов:

Игровая форма – самый легкий способ изменить чье-либо поведение состоит в том, чтобы сделать это ради забавы. Создание рабочего пространства для креативного класса – основное направление. «Креативный класс задает нормы сегодняшнего дня. Однако его нормы весьма отличаются: индивидуализм, самовыражение и открытость различиям ценятся больше, чем гомогенность, конформизм и «приспособленчество» организационной эпохи. ... Согласно одному широкомасштабному опросу среди специалистов в области информационных технологий – сравнительно консервативной подгруппы креативного класса, – ответственность и интеллектуальный вызов, гибкий график и спокойная, стабильная рабочая обстановка, характерные для их работы, ценятся больше, чем деньги» [2].

Компании всех типов, лидеры в организации рабочих пространств и недвижимости стараются приспособиться к этому направлению, и соответственно строят рабочие пространства, которые являются социальными и достаточно инновационными, чтобы сделать производительность забавой.

Насыщение непрофильной функцией – каждый архитектор и дизайнер, проектирующие масштабные рабочие пространства, сталкивается со следующим вопросом – как спроектировать офис площадью 60 000 квадратных метров таким образом, чтобы он не был похож на бесконечный монотонный океан столов? В ответ на эту задачу современный офис включает в себя максимальный комплект дополнительных функций и социальных сервисов, от привычных кафе и отделений банков, до залов для йоги и игровых комнат.

Создание офисных «районов» в этом случае очень эффективно – небольшие подотделы в рамках офиса, окруженные ресурсами переключить внимание или поменять тип рабочей деятельности, такими как, мини-кухни, копировальные и печатные станции, места для встреч и обсуждений. Такая система организации позволяет визуально разбить пространство, и организует правильное распределение рабочего времени. Можно допустить, что более короткие перерывы на кофе незначительны, но с точки зрения компании это глобально, сокращение времени ходьбы до принтера и обратно на пару минут в целом экономит значительное количество рабочего времени.

Офис как дом – тенденция как следствие игровой формы, насыщенной функцией. «Я думаю, что рабочие пространства станут больше похожи на дома. Баланс между делами и личным временем – шаткая штука. Развитие технологии привело к тому, что нашу жизнь наводнила работа. Мне кажется, в будущем элементы домашнего пространства внедрятся в рабочую сферу, чтобы компенсировать это. Такие изменения уже происходят. Банк, в котором можно сесть на диван и выпить кофе – это что? Это дом. По сути, речь идет лишь о том, чтобы нам было приятно быть на работе. Выращивать там цветы, если мы их любим, держать домашних животных. Еще 10 лет назад было немыслимо иметь в офисе кухню. Через 10 лет, возможно, будет принято держать на работе рыбок, время от времени ночевать в офисе или приводить с собой детей. Многие компании уже сейчас

открывают при своих филиалах детские сады. В конце концов, лучше всего мы всегда чувствуем себя дома. И если наши дома заполнила работа, мы можем нанести ей ответный удар» [1].

Любой человек активно реагирует на визуальные и аудиальные сигналы. Оснащение рабочего пространства достаточным количеством света, смягчающих текстур и цветов и приемлемым уровнем фонового шума помогает мотивировать офисных работников. Недостаток визуальных раздражителей притупляет человеческие чувства и вносит лепту в потерю фокуса и концентрации. Размещение сенсорных элементов в пределах офиса очень важно для предотвращения таких проблем.

Один из подходов к созданию «чувственной» среды – отказ от длинных нефункциональных коридоров, монотонных рядов рабочих столов и пространств нейтрального цвета в пользу внедрения свободных, сложноорганизованных пространств, эргономичного и разнообразного оборудования, а так же смены цветовой схемы, чтобы избежать предсказуемости и сохранить свежесть восприятия.

Пример такой гуманной среды – новый лондонский офис Google (Рис. 2), который будет готов к 2016 году. Пространство площадью в 92 900 квадратных метров, помимо стандартного набора функциональных помещений, включает в себя открытый бассейн, внутреннее футбольное поле, стену для скалолазания и сад на крыше. И в дополнение к традиционным рабочим столам – много открытого пространства, необходимого для организации нет-воркинга и сотрудничества с коллегами [3]. Руководство Google считает новое пространство необходимым расширением культуры компании. Такого же принципа придерживаются Skype, Airbnb, Yandex, Facebook и другие крупнейшие компании, что наглядно отражено в их офисных пространствах.

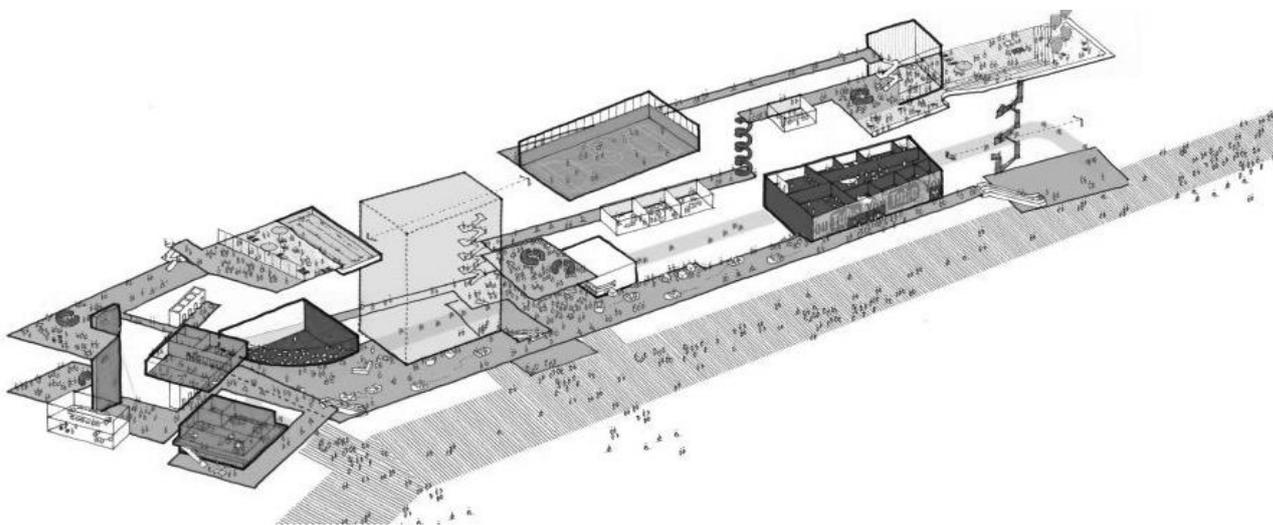


Рис. 2. Объемно-пространственная схема офиса Google, архитектурная мастерская Allford Hall Monaghan Morris

2. Новая форма коллективного творчества – Co-working (коворкинг)

Пространственное содержание понятия «Co-working», родилось из попытки собрать под одной крышей «свободных художников» – фрилансеров и профессионалов для создания рабочей среды с высоким социальным стимулом, при сохранении независимости собравшихся: проекты и работа у всех разная, но все остальное – общее. Пространства могут различаться в предоставляемых привилегиях и культуре, но все они ориентированы на формирование условий для общения в атмосфере свободы, расслабленности и уюта, при этом не теряя характеристики классических рабочих мест – производительность и функциональность.

Уже через 5 лет после своего появления, эта идея превратилась в масштабное явление, а сейчас ко-воркинг пространства существуют по всему миру. Задумка собрать вместе объединенных общей идеей предпринимателей и создать для них общее рабочее место родила решение, содержащее преимущества общего рабочего места без конфликтных компромиссов. Принятие идеи ко-воркинг может быть показателем более широкого тренда, синтеза глобализации и свободы творчества.

Ко-воркинг зоны особое проявление новой культуры производства, которая ценит обмен опытом, открытость и совместный труд. Еще одно преимущество такого пространства состоит в том, что оно поощряет свободное распространение информации, а это способствует возникновению новых идей.

Пространства, создающие благоприятную среду для синтеза знаний, на своем макроуровне аналогичны атмосфере, в которой сформировалось объединение сильнейших представителей разнообразных профессий на небольшой территории Флоренции в эпоху Возрождения, определенную творческим, свободным развитием знания, которое и стало отправной точкой для бурного прогресса знания в последующую эпоху – Новое время.

Целевая аудитория для этой модели – новый креативный класс, Поколение Y: работник хорошо образованный, технически подкованный, мобильный, и рассматривает работу как «опыт», а не место, куда необходимо приходить каждый день. Такой тип работника станет еще более распространен, когда в рабочее пространство войдет цифровое Поколение Z. Согласно проведенному Викиа (Wikia) опросу «Безграничное Поколение» («Limitless Generation»), в котором приняло участие около 1 203 представителей поколения Z – которое проводит почти каждый час бодрствования онлайн. Для этого поколения, быть на связи все равно, что дышать, благодаря их приходу явления «мобильность» и «удаленная работа» испытают быстрый рост в ближайшие годы [3].

Множество компаний и организаций – Hub, COMBINAT 56, Betahaus, Agora, Tileyard Studios, Republikken (Рис. 3а), General Assembly, New Work City, WeWork, Neuehouse (Рис. 3б), и многие другие – изучают это направление переосмысления рабочего пространства и предлагают открытые, совместные места для ко-воркинга, совмещенные с локальными удобствами и постоянными возможностями нет-воркинга, вдохновляющие на сотрудничество, инновации и креативность.



а)



б)

Рис. 3(а,б). Интерьеры Co-working пространств: а) Republikken, Copenhagen; б) Neuehouse, New-York city

«Ко-воркинг – это модель настоящего. Это не что-то, чего мы ждем: все происходит прямо сейчас. Огромное количество людей работает так, и пути назад не существует. Предприятия, которые покидают вертикальный иерархический мир и попадают в мир

горизонтальный, насыщенный поперечными связями, уже не могут повернуть вспять. В этом смысле, ко-воркинг как модель – это, и правда, будущее: нечто, к чему мы направляемся. И это будущее уже здесь» [1].

3. Комбинирование решений – гибкие пространства

Существует и менее затратные способы переосмыслить рабочее пространство, чем возводить целый «офис-город» – использование существующих офисных пространств более эффективно. Удовлетворение актуальной потребности выбирать когда, где и как работать, и использование в своих интересах «экономики разделения», где легче получить доступ к активу, чем владеть им, создали много новых возможностей на рынке офисных пространств.

Один из лидеров в этом движении торговая площадка недвижимости LiquidSpace, соединяющая людей, которые ищут иные, более гибкие рабочие пространства, заявляют: «Работа не место, куда мы приходим, это то, что мы делаем... В прошлом у нас не было выбора. Мы были вынуждены работать в стерильных пространствах фабрик и офисов, абсолютно глухих к нашей индивидуальности и истинным устремлениям. Мы построили LiquidSpace чтобы дать людям выбор, для того чтобы переосмыслить работу и переосмыслить рабочее место... Давайте прекратим вкладывать бесконечные капиталы в новое строительство и начнем использовать рационально и с умом великолепные пространства, которые нас уже окружают» [3]. Сейчас LiquidSpace насчитывает более чем 2000 переосмысленных рабочих мест в 250 городах.

Другой пример – сеть отелей Marriott создала рабочее пространство «по требованию», которое позволяет любому забронировать пространство в лобби их отеля по тому же принципу, как и заказать комнату на ночь. Программа началась в 2013 году как пилотный проект, в котором использовались 35 отелей.

Обеспечение подобной гибкости в рамках одной конкретной компании является скорее стратегией, чем привилегией, сродни дням отпуска и социальным пакетам. Цель – создать динамичное гибкое пространство, определенное людьми, которые занимают это пространство, а не наоборот.

Пример – American Express. Компания использует для устройства гибких рабочих пространств четыре определенные категории сотрудников. Работа подразделения сотрудников «Центр» требует фиксированного рабочего места и присутствия в офисе каждый день; подразделение сотрудников «Клуб» – это гибкие роли, которые включают личные и виртуальные встречи, распределяя время между офисом и другими местоположениями; «Домашние» работники базируются в домашних офисах от трех дней в неделю; «Полевые» сотрудники, которые находятся почти всегда в дороге или в офисах клиентов. American Express соединяет гибкость в организации их рабочих мест с серьезным обучением мобильных работников передовым технологиям и инструментам, и умению вести себя в мобильной или нетрадиционной рабочей среде [3].

Конечно потребуется время, чтобы преобразовать существующие формы офисной среды в динамичные, трансформируемые, уникальные рабочие места, которые будут соответствовать грядущему миру новых технологий и мобильности, сопряженных с бумом социальных медиа, и будут поощрять взаимодействие между людьми и усиливать коллективный разум. Отказ от стандартных взглядов на устройство рабочей среды – зарождение творческого менталитета, формирует открытость новым типам и формам пространства.

Актуальный сегодня дизайн динамичен. Задача новых пространств – создать формы общественных связей, соответствующих новой эпохе креативности: «старые» уже не пригодны для людей нового типа. Это значит, что дизайн должен соответствовать духу

«нового» человека и вдохновлять его, формировать комфортные для него пространственные условия.

Скорость может быть важнейшим приоритетом в создании рабочих мест сейчас и в будущем, но необходимо развить физические места, которые так же открыты и настраиваемы как цифровые, но которые при этом также усиливают свою ценность, будучи катализатором человеческого взаимодействия.

ВЫВОДЫ:

1. «Интеллектуальное» рабочее пространство (ИРП) – сформированная гармоничная рабочая среда, по своей эстетической форме и функциональному содержанию **соответствующая потребностям креативного класса** и процессам творческой и интеллектуальной деятельности. ИРП как термин еще находится в процессе становления, и данное условное определение ждет общего научного внимания.

2. Отличительными качествами современных «интеллектуальных» рабочих пространств, соответствующими изменениям в архитектуре, культуре и обществе, являются:

- мобильность;
- гибкость;
- многофункциональность;
- технологичность.

3. Основные тенденции формирования и трансформации интерьера рабочих пространств:

- игровая форма;
- насыщение непрофильной функцией;
- офис как дом.

4. Коворкинг и Гибкие пространства (перспективные формы рабочего пространства, соответствующие потребностям поколений Y и Z) наглядно иллюстрируют тенденции развития и качества ИРП, сочетая в себе multifunctionality, инновационность, гибкость, свободу выбора, работу в сообществе.

Примечания

В статье использованы иллюстрации:

Рис. 1. – Photo credit [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://365communications.com/2015/02/28/offices-sto-let-nazad/>

Рис. 2. – Photo credit [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://www.cromo.com.uy/asi-seran-las-nuevas-oficinas-google-londres-n554537>

Рис. 3а. – Photo credit [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://www.sharedesk.net/spaces/view/936/republikken/>

Рис. 3б. – Photo credit [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://officesnapshots.com/2014/10/21/neuehouse-new-york-city-co-working-offices/>

Литература

1. Гусман де Ярса. Область созидания: архитектор Гусман де Ярса об эволюции рабочих пространств: Интервью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://theoryandpractice.ru/posts/8195-coworking> (дата обращения: 22.04.2015).

2. Флорида, Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М.: Издательский дом «Классика –21», 2011. – 432 с.
3. Meister Jeanne. Смерть офиса: что происходит, когда рабочее пространство становится мобильным, по требованию, и организовано по принципам нетворкинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.forbes.com/fdc/welcome_mjx.shtml (дата обращения: 22.04.2015).
4. Branzi A., De Lucchi M., Sottsass E. Citizen office. – 1994.
5. Hibbert C., Kimble T., White J. Forecasting Coworking: Architectural Strategies for Your Coworking Space. – 2011.
6. Шимко, В.Т. Основы дизайна и средовое проектирование: учебное пособие. – М.: «Архитектура-С», 2007. – 160 с.
7. Землянская А.С. История развития рабочих пространств под влиянием факторов контекста // Наука, образование и экспериментальное проектирование: сборник статей. Труды международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава, молодых ученых и студентов. – М. : МАРХИ, 2014.
8. Дюментон Г.Г. Повышение эффективности организационных структур НИИ // Вестник российской академии наук. – М. : 1993. – том 63. – №12.

References

1. Guzman De Yarza Blache. *Oblast' sozidanija: arhitektor Gusman de Jarsa ob jevoljucii rabochih prostranstv. Interv'ju* [Area building architect de Guzman Yarsa the evolution of workspaces: Interview]. Available at: <http://theoryandpractice.ru/posts/8195-coworking>
2. Florida R. *Kreativnyj klass: ljudi, kotorye menjajut budushhee* [The rise of creative class& And how it's transforming work, leisure, community and everyday life]. Moscow, 2011, 432 p.
3. Meister Jeanne. *Smert' ofisa: chto proishodit, kogda rabochee prostranstvo stanovitsja mobil'nym, po trebovaniju, i organizovano po principam netvorkinga* [The Death Of The Office: What Happens When The Workspace Is Mobile, On-Demand And All About Networking]. Available at: http://www.forbes.com/fdc/welcome_mjx.shtml
4. Branzi A., De Lucchi M., Sottsass E. Citizen office, 1994.
5. Hibbert C., Kimble T., White J. Forecasting Coworking: Architectural Strategies for Your Coworking Space, 2011.
6. Shimko V.T. *Osnovy dizajna i sredovoe proektirovanie. Uchebnoe posobie* [Fundamentals of design and environmental design: a tutorial]. Moscow, 2007, 160 p.
7. Zemljanskaja A.S. *Istorija razvitija rabochih prostranstv pod vlijaniem faktorov konteksta. Nauka, obrazovanie i jeksperimental'noe proektirovanie: sbornik statej* [The history of the working spaces under the influence of contextual factors. collection of articles. Proceedings of the International scientific-practical conference of the faculty, students and young scientists]. Moscow, 2014.
8. Djumenton G.G. *Povyshenie jeffektivnosti organizacionnyh struktur NII. Vestnik rossijskoj akademii nauk* [Improving the efficiency of organizational structures. Bulletin of the Research Institute of the Russian Academy of Sciences]. Moscow, 1993, Tom. 63, No. 12.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ**Землянская Анастасия Сергеевна**

Аспирант кафедры «Дизайн архитектурной среды», Московский архитектурный институт (государственная академия), Москва, Россия

e-mail: arhdab@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHOR**Zemlyanskaya Anastasia**

Postgraduate student, chair «Design of Architectural Environment», Moscow Institute of Architecture (State Academy), Moscow, Russia.

e-mail: arhdab@gmail.com