



# 人际连接、文化及协作将

# 引导办公场所的演变

将人们聚集在一起并提供多个办公地点选择的诉求将塑造办公场所的未来。公司需要制定清晰的目标来成功“转身”，实现公司、员工及组织目标之间的三角协同效应

文 Yetta Reardon Smith 第一太平戴维斯KKS助理董事

## 重新设定平衡

企业需要考虑三方面的问题。一是灵活性，以及如何在办公环境中实现灵活性。二是复工初期的管理，要让员工相信办公场所安全、有保障，相信他们的需求能够得到满足。最后一个因素是风险——灵活办公模式导致的办公室文化内外分化的风险，居家办公的网络犯罪风险，以及忽视过渡时期各类变化的风险。

办公室设置应当充分考虑灵活性。员工希望在工作环境中拥有一定的选择空间——他们来到办公室是为了与他人共处，所以需要考虑这一诉求。此外，员工还需要安静的空间和便于专注的空间。他们希望办公室可以同时包含会议空间以及类似居家办公环境的专注办公空间。

网络电话将在办公环境中继续存在，因此公司需要管理会议室使用方法，否则很可能会面临这样的窘境：每个员工都在工位上戴着耳机打电话，或是提高音量试图盖过他人的声音。

虚拟和现实在办公环境下的融合将终结出勤主义。疫情发生前，未出勤的员工占少数，在职场容易处于不利地位。这一局面将会改变。

房间配置、屏幕大小和会议礼仪也将发生变化，需要改善声学环境以减少外界干扰，并精心设计幕布用于虚拟投影互

动。市场上有许多家具解决方案，便于用户在短期内进行小规模改造。

## 办公空间敏捷化

为应对周二至周四可能出现的出勤高峰，公司需要通过团队政策来协调到岗人员安排，也便于营造我们作为社会性动物所向往的互动氛围。灵活的解决方案将可满足高峰期的办公需求。借助可移动的隔板，根据环境及会议需求调整会议空间；例如周中大型团队开会时移除隔板拼成较大的会议室，人员较少时则分割成多个小会议室。公司必须意识到，在办公室设计中，走道宽度以及公共休闲空间周围的动线也很重要。

办公空间的配置需要平衡多方需求，员工亦应当悉心使用空间，思考空间用途以及适当的使用方法。这将需要在计划和行为方面做出改变。

## 预期管理

办公室使用方式的管理至关重要。人们会对规则做出响应；如果公司选择不同的工作环境，就必须采用与之相匹配的工作模式。如果员工事先了解预期，则进入新办公场所时的压力值也会降低。他们可以计划自己的任务，专注于组织和自己认为重要的事情。

公司还必须记住，不可能第一次就把事情做对。演变需要一个过程，2021年只是过渡期。新冠疫情对人的影响是巨大的。公司必须意识到，每个人都会有不同的体验。公司应当观察员工的反应，在调整办公场所方面明智决策，确保在办公室和不在办公室的员工都不会有被放逐的感觉。

办公室无疑没有消亡，但它肯定会变化，并且不会有放之四海而皆准的解决方案。新冠疫情不仅凸显了人们并肩协作的重要性，也彰显出多点办公的机遇及价值，带来支持单独办公和集体办公的解决方案。不出意外，未来会出现规模更大的协作和创新中心，在灵活的办公环境中推进雇主、员工和商业目标的协同发展。

## 实体办公场所营造了利于员工成长的重要生态系统



**我**们从居家办公的体验中都或多或少有所收获，但最终，多数公司一致认为：如果人们没有机会聚集到一起，那么文化将不可挽回地走向衰败。对于员工来说，回归办公室的意义还在于找回社会存在感；重新获得自我的身份认同，并再次建立社区归属感——无论在公司层面，还是个人层面。

当下过渡期内，公司需要绝对清楚自己的目标、愿景和政策，并以这些要素为核心打造办公场所。这是公司应对调整、支持员工行为改变的关键时刻。

一个反应迅速的战略框架可以帮助企业展示充满活力的办公场所蕴含的重要价值，亦可以应对线下、线上办公场所对齐员工需求的主要挑战。