

«Это даже звучит ужасно». Удалёнщиков стали заманивать в офисы: что им предлагают, кроме стола, и почему они соглашаются

ngs.ru/text/job/2026/05/23/76429877

May 23, 2026

Компании ставят кофемашины, оплачивают такси и обустривают зоны отдыха, но «удалёнка» и так перестала быть удобной для всех



Сотрудники столкнулись с размытыми границами между работой и жизнью

Источник:

Александр Ощепков / NGS.RU

Ещё несколько лет назад офисы пустовали, а сотрудники работали в пижамах с кухонь, балконов и дач. Теперь компании столкнулись с проблемой управления удалёнными командами, а сотрудники — с размытыми границами между работой и личной жизнью. Работодатели пытаются вернуть людей обратно — уже не жёсткими требованиями, а бесплатными обедами, спортзалами и кофе-поинтами. Но оказалось, дело вовсе не в «печеньках».

«Печеньки» больше не спасают

За последние годы рынок труда сильно изменился. Если раньше офис был единственным сценарием работы, то после пандемии «удалёнка» и гибрид стали нормой. Вместе с этим изменились и ожидания сотрудников: теперь компании конкурируют не только зарплатами, но и условиями работы.

«Сейчас компании все чаще переходят к так называемому „кафетерии льгот“: сотрудник сам выбирает себе подходящие опции из списка, — рассказывает руководитель группы консультантов кадровой компании ANCOR Елена Евстюхина. — Это могут быть бесплатные завтраки, спортзалы, кофейни, зоны сна и отдыха или другие преимущества».

Но главным бонусом сегодня становится не кофемашина или комната отдыха. По словам специалиста, ключевое преимущество — гибридный формат работы и возможность самостоятельно договариваться о днях присутствия в офисе. Исследования компании показывают: при прочих равных кандидат в 90% случаев выберет гибрид даже при более низкой зарплате.

Особенно заметно это среди молодых специалистов. Для них удаленная работа уже стала не приятным бонусом, а частью базовых ожиданий. По данным исследования ANCOR, 59% молодых специалистов считают важной возможность удаленной работы, 51% — гибкий график, а удобное расположение офиса оказалось менее значимым фактором.

«Для зумеров офис „пять дней с девяти до шести“ выглядит уже не просто неудобным, а „кринжовым“ форматом. Более 70% представителей этого поколения предпочитают гибрид или полную удалёнку. Для них гибкость входит в минимальный набор опций, — и это не премия за лояльность. Соответственно, старый посыл „так положено, все ходят в офис“ больше не работает», — добавляет Елена Евстюхина.

Что пошло не так с удалёнкой

По словам Елены Евстюхиной, далеко не все сотрудники умеют эффективно организовывать себя дома, и не все руководители могут управлять распределёнными командами. Сложнее становится и передача опыта новым сотрудникам.

Креативные обсуждения, обучение и передача опыта в онлайн-формате часто оказываются менее эффективными, чем личное общение. Кроме того, для компаний важным вопросом остаётся безопасность данных.

«Когда доступ к данным и системам открыт десятке домашних устройств и сетей, риски утечек и взломов серьёзно растут», — подчёркивает эксперт.

Директор по управлению персоналом АО «РЖД Логистика» Дмитрий Меркулов также отмечает, что сотрудники на «удалёнке» нередко выпадают из общей информационной среды.

«Не все работники способны эффективно трудиться из дома, и руководителям сложнее управлять командами дистанционно. При этом хорошо показал себя гибридный формат: люди получают возможность работать из дома несколько дней в неделю, но при этом сохраняют контакт с командой», — рассказывает специалист.

«Я всё время будто в отпуске»

Но дело не только в бизнесе. Психолог Александра Денисова считает, что «удалёнка» серьёзно изменила привычные границы между домом и работой.

«Когда мы начинаем работать дома, привычные границы „плывут“, — рассказывает психолог. — Раньше закрыл ноутбук, сел в машину или метро — и вот уже переключился. А теперь весь день на одном месте, и незаметно рабочие звонки залезают в вечер, а мысли о делах — в выходной».

При этом возникает парадоксальное ощущение: человек находится дома, но он не отдыхает.

«Дом не обязательно перестаёт быть местом отдыха, — продолжает Александра Денисова. — Возникает другое, более хитрое ощущение: „я как будто всё время в отпуске, но внутри этого отпуска меня постоянно заставляют работать“».

Если раньше после офиса можно было позволить себе ничего не делать, то сейчас дома появляется ощущение, что отдых нужно заслужить.

«Когда работа и дом сливаются, у человека пропадает право на „ничегонеделание“. Любая пауза начинает казаться ленью. Именно поэтому многие бегут обратно в офис — потому что хотят вернуть здоровое чувство границ: вот я на работе — работаю, вот я дома — отдыхаю. И это не каприз, а живая потребность», — добавляет психолог.

Проще подойти

Сами сотрудники относятся к возвращению в офис неоднозначно. Для одних живое общение и быстрые рабочие процессы стали преимуществом, другие после нескольких лет «удалёнки» не готовы снова тратить часы на дорогу.

DevOps-инженер Виктория Трубникова три года работала удаленно, но после перехода в новую компанию вернулась в офис. По ее словам, дело оказалось не только в комфортных условиях.

«У нас, конечно, есть вкусняшки, кофемашина с хорошим кофе и зоны для обеденного отдыха. Но важнее всего этого возможность сразу обсуждать возникшие вопросы, а не ждать ответа, как на „удалёнке“, — объясняет Виктория. — Раньше даже простые рабочие задачи решались значительно дольше, приходилось задействовать несколько человек. Сейчас проблема решается просто: достаточно подойти к сотруднику».

Специалист рекламного агентства Алексей Василенко тоже вернулся к офисному формату. На его решение повлияли не только условия внутри компании, но и бытовой комфорт.

«Моё возвращение в офис произошло летом: дома жара, кондиционера нет, а на работе прохладно. К тому же, компания предложила оплачивать поездки на такси из дома в офис и обратно. Я согласился и не пожалел, — говорит он. — Как оказалось, дома работать действительно сложнее — слишком много отвлекающих факторов: телевизор, холодильник, просьбы жены что-то починить».

Но есть и противоположный взгляд. Дизайнер Андрей Пирогов после нескольких лет удаленной работы признается, что не готов полностью вернуться в офис. По его словам, главным препятствием стало время, которое приходится тратить на дорогу туда и обратно — около двух часов в день.

«Десять часов в неделю на дорогу — это даже звучит ужасно после того, как эти десять часов у тебя есть, и ты к ним привык, — отмечает Андрей. — 40 часов в месяц на дорогу — это полноценная рабочая неделя. К такому я пока не готов».

При этом он подчеркивает, что никаких жестких требований со стороны работодателя нет. По его словам, сотрудников активно стараются привлечь в офис, но не через прямые указания, а за счет создания более комфортных условий работы.

«И тут не только прямые бонусы, вроде завтраков, забитого йогуртами и сырками холодильника, но и постоянные нерабочие активности: квизы, мастер-классы, кино вечера и т. д. Получается, эти мероприятия для того, чтобы ты шел в офис не просто работать, но и встретить там коллег», — добавляет Андрей Пирогов.

По словам эксперта по масштабированию бизнеса Елены Уваровой, сотрудник принимает решение, вернуться ему в офис или нет, всё же вовсе не из-за «плюшек».

«Один собственник IT-компании потратил 300 тысяч рублей на капсульную кофемашину, пуфики и зону с приставкой. Вернулись трое из двадцати сотрудников. Потому что люди возвращаются не за бонусами, а за смыслом присутствия. Сотрудникам необходим понятный ответ на вопрос, зачем им офис. Если его нет, никакие улучшения пространства не сработают», — резюмирует эксперт.

Елена Уварова считает, что рабочие процессы нужно выстраивать так, чтобы решать задачи в офисе было удобнее, чем дома. По ее мнению, в этом помогают живое общение, быстрые решения и командная работа.