



Távoli munkaerő-elemzés

Akár új a távoli munkavégzés a szervezetekben, akár már évek óta sikeresen alkalmazzátok, valószínű, hogy az alkalmazottaid már tapasztalták a munkahelyi iroda nélküli munkavégzés előnyeit és kihívásait egyaránt.

Fontos kérdések, amelyeket érdemes feltenni a távoli munkavégzés bevezetésekor:

- Hogyan lehet mérni és megérteni a távmunkára való képességet?
- Hogyan tudják a vezetők a vezetési stílusukat a távoli munkakörnyezethez igazítani, hogy segítsenek a munkavállalók sikerében?
- Hogyan segíthetnek az adatok és a tehetség-analitika a jó döntések meghozatalában a vállalatodnál?

Harrison speciális távmunka-viselkedési kompetenciákat dolgozott ki, hogy segítse a szervezeteket a teljesítmény maximalizálásában és a távmunka kihívásainak kezelésében. Egyedi viselkedési kompetenciakeretünk segítségével két új kompetenciát dolgoztunk ki a következőkre vonatkozóan **Távoli termelékenység** és **Távoli kommunikáció**.

A kompetenciáknak két változata létezik: Az egyik a távoli munkavállalóknak, a másik a távoli munkavállalókat irányító vezetőknek szól.

Távoli munkavállalók - összehasonlíthatják saját viselkedési hajlamaikat azokkal, amelyek a legnagyobb valószínűséggel pozitív eredményeket hoznak.

Távoli Munkavállalók Vezetői – betekintést nyerhetnek saját vezetési stílusukba és azokba a potenciális módosításokba, amelyek előnyösek lehetnek a csapattagok és a szervezeti teljesítmény szempontjából.

Távoli munkaező-elemzés

Különbözö Emberek = Különbözö Kihívások

Míg sokan élvezik a távmunkát, és sikeresen végzik, mások számára számos kihívás nehezíti meg azt, pl.:

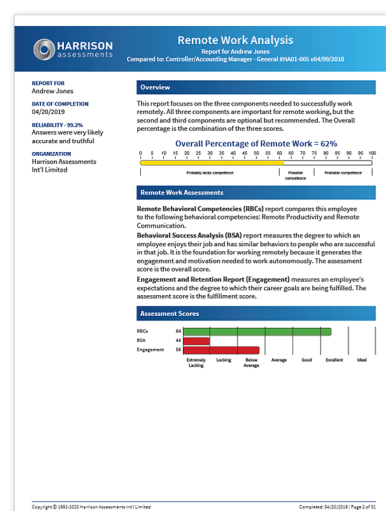
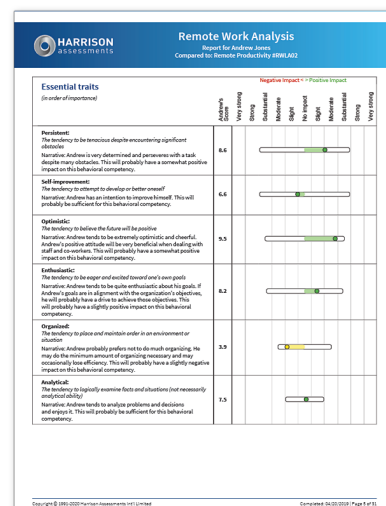
- Önfegyelmet igényel
- Strukturátlanság
- A társadalmi kapcsolatok hiánya és az esetleges elszigeteltség érzése
- Túlhajszoltság/stressz a kikapcsolás hiánya miatt
- Nehézségek a feladatok rangsorolásában
- A család, a gyerekek, a háziállatok által okozott különbözö félbeszakítások kezelése.
- Új technológiákhoz való alkalmazkodás és az ezekkel járó kiesések
- Fizikai és mentális egészség kezelése
- A feladatok határidőinek és követelményeinek hiánya

Elemzés – Fejlesztési és Képzési Igények Azonosítása

A Távoli Munkavállalói Elemzési Riportok három különbözö területet céloznak meg:

1. A Távoli Munkavégzési Viselkedési Kompetenciák, amelyek azonosítják a hatékony távoli termelékenységhöz és kommunikációhoz szükséges tulajdonságokat.
2. A Viselkedési Sikerességi Elemzési Riport meghatározza az egyén munkához való illeszkedését, amely a sikeres távoli munkavégzés alapvetö feltétele.
3. Az Elkötelezettségi és Megtartási Riport értékeli az egyén elkötelezettségi szintjét, amely szintén alapvetö a sikeres távoli munkavégzéshez.

COVID-19 SEGÉLYAKCIÓN: Távoli Munkavégzési Elemzési Áttekintö Riport ingyenesen 2020 végéig



Harrison Tehetség Életciklus Megoldások

A Harrison Assessments prediktív analitikát használ, hogy segítse a szervezeteket a tehetségek megszerzésében, fejlesztésében, vezetésében és elkötelezettségében. Ez az átfogó 'Talent Decision Analytics' a tehetségek teljes életciklusa során biztosítja a hatékony csapatok kialakításához, valamint a kulcsfontosságú tehetségek fejlesztéséhez, elkötelezéséhez és megtartásához szükséges intelligenciát. Vegye fel velünk a kapcsolatot, hogy megtudja, hogyan segítünk a szervezeteknek nagyszerű döntéseket hozni.

