

GESTIONAREA ECHIPELOR REMOTE





RESURSE UMANE



CLASS APTE TACITI SOCIOSQU
TORQUENT PER CONUBIA NOSTRA
TOSHIMENAEOS. SED MOLESTIE
AMET LED CONSEQUAT POSUIRE
ANTE IPSUM PRIMIS IN FAUCIBUS
ET ULTRICES POSUIRE CUBILIA C
VEL ANTE A ORCITEMPUSELEIFE

02

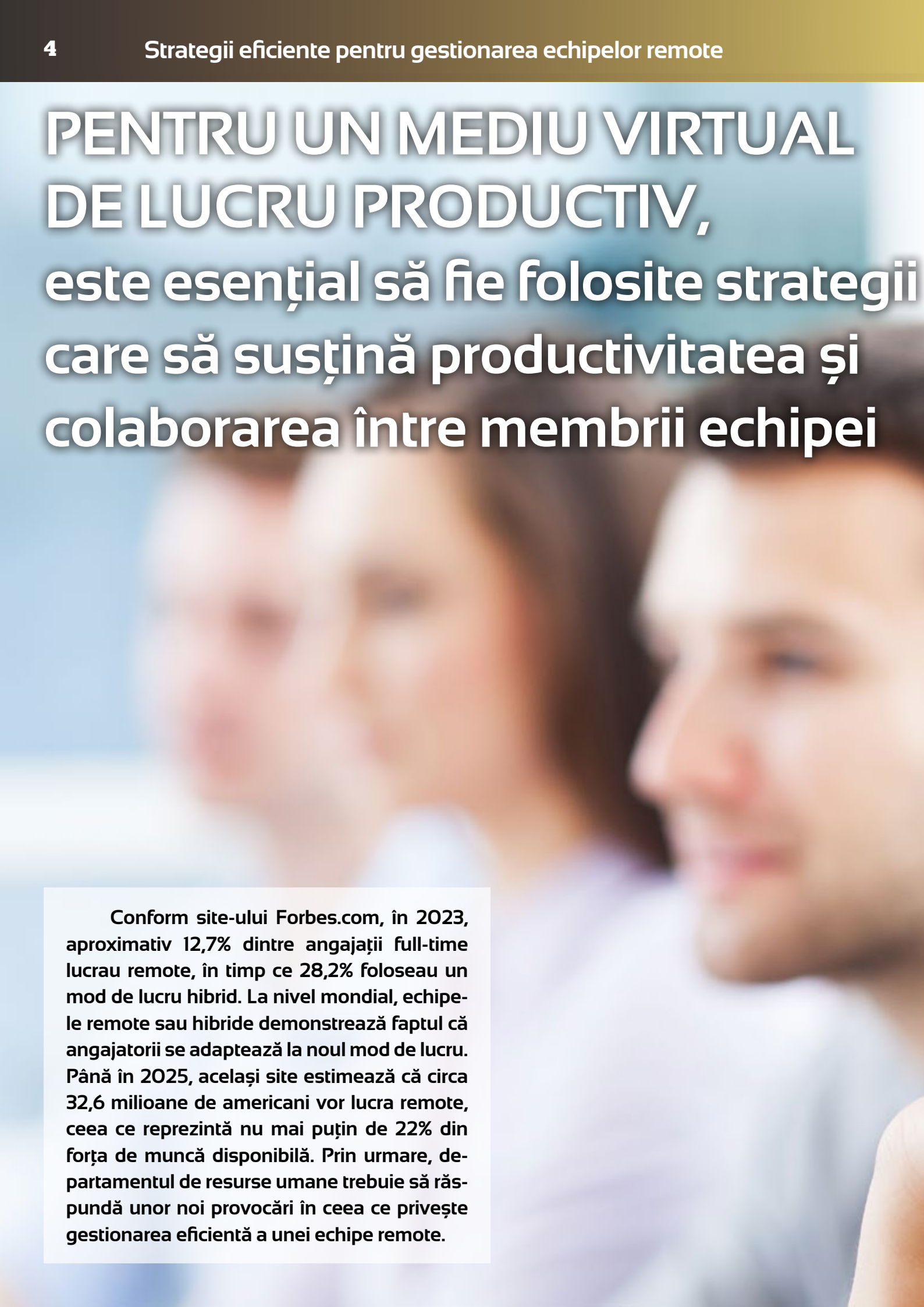
%

%

476

13

STRATEGII EFICIENTE PENTRU GESTIONAREA ECHIPELOR REMOTE



PENTRU UN MEDIU VIRTUAL DE LUCRU PRODUCTIV, este esențial să fie folosite strategii care să susțină productivitatea și colaborarea între membrii echipei

Conform site-ului Forbes.com, în 2023, aproximativ 12,7% dintre angajații full-time lucrau remote, în timp ce 28,2% foloseau un mod de lucru hibrid. La nivel mondial, echipele remote sau hibride demonstrează faptul că angajatorii se adaptează la noul mod de lucru. Până în 2025, același site estimează că circa 32,6 milioane de americani vor lucra remote, ceea ce reprezintă nu mai puțin de 22% din forța de muncă disponibilă. Prin urmare, departamentul de resurse umane trebuie să răspundă unor noi provocări în ceea ce privește gestionarea eficientă a unei echipe remote.



Departamentul de resurse umane trebuie să răspundă unor noi provocări în ceea ce privește gestionarea eficientă a unei echipe remote



În acest articol, vom aborda câteva strategii care pot contribui la un management optim al echipelor sau angajaților care aleg să lucreze remote.

În primul rând, este necesar adesea ca politica organizațională să se adapteze la lucrul remote prin implementarea unor măsuri menite să susțină și să promoveze lucrul de la distanță, politici de muncă flexibile și beneficii pentru angajați. În acest sens, trebuie actualizate regulamentele interne, însă mai mult decât atât, trebuie pus accent pe flexibilitatea necesară în procesul de luare a deciziilor și planificarea resurselor.

Selectarea și integrarea noilor membri în echipa remote reprezintă provocări în sine, care presupun aplicarea unor strategii eficiente

Selectarea și integrarea în cadrul echipelor remote

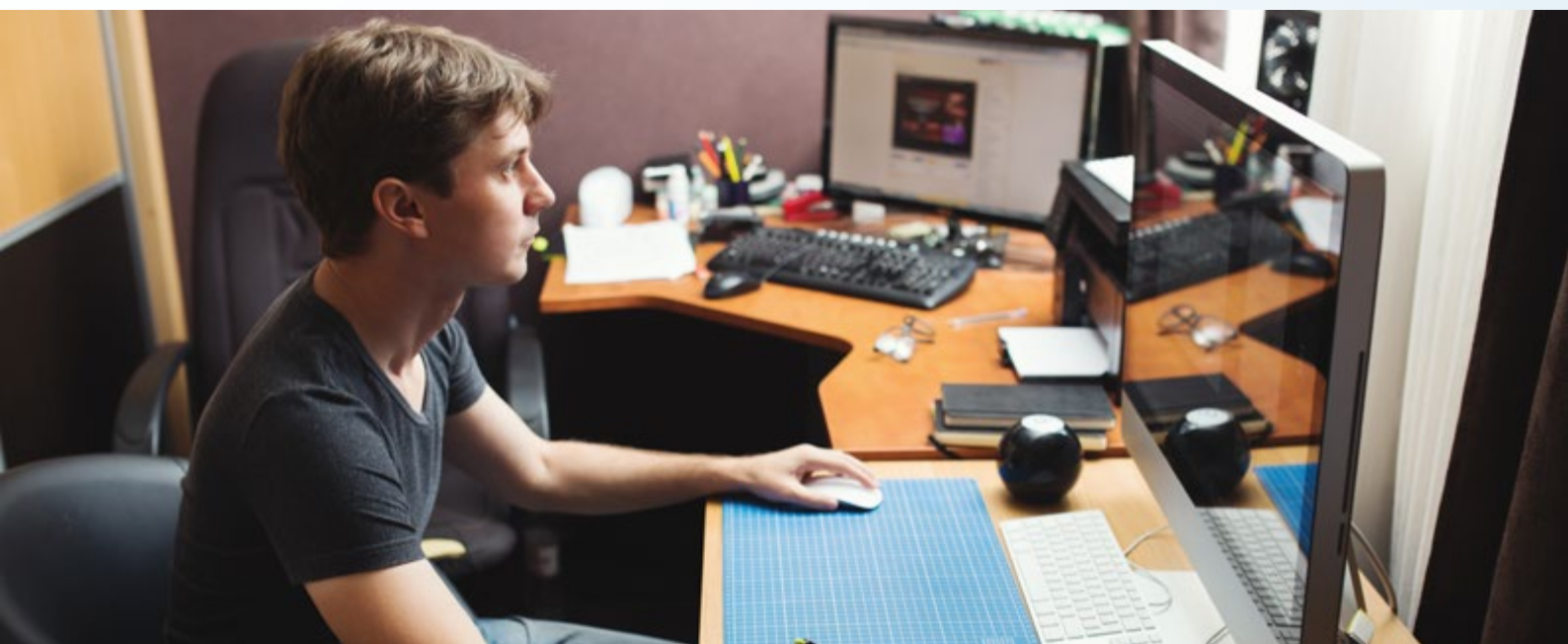
Selectarea și integrarea noilor membri în echipa remote reprezintă provocări în sine, care presupun aplicarea unor strategii eficiente. Acestea presupun, în primul rând, crearea unui proces de recrutare adaptat pentru identificarea candidaților potriviți pentru acest tip de activitate. După alegerea candidaților, se impune integrarea corespunzătoare a noilor membri în echipa remote. Departamentul de resurse umane poate apela la restul echipei pentru a integra cu succes cei mai noi membri în echipă. Totodată, trebuie gândit și pus la punct un proces de onboard-ing virtual, care poate să includă prezentări, sesiuni de introducere, dar și resurse online disponibile pentru cei mai noi membri ai echipei. Mai mult decât atât, acest proces trebuie să aibă în vedere conexiunea realizată între membrii echipei, care poate fi încurajată prin intermediul întâlnirilor virtuale și a grupurilor de lucru. Comunicarea, chiar și la distanță, capătă o importanță primordială.

Fiecare membru al echipei trebuie să deprindă abilitățile necesare pentru a folosi platformele de comunicare online, astfel încât comunicarea să poată fi realizată cu ușurință între membrii echipei

Comunicarea, un aspect esențial

Atunci când ne referim la comunicare, aceasta capătă o importanță cu atât mai mare în cadrul echipelor remote, întrucât este necesar ca procesul să fie transparent și eficient. În acest sens, o primă strategie utilă ar fi cea legată de folosirea platformelor de comunicare online pentru ședințe și colaborare în timp real.

Fiecare membru al echipei trebuie să deprindă abilitățile necesare pentru a folosi eficient astfel de platforme, astfel încât comunicarea să poată fi realizată cu ușurință între membrii echipei și să permită obținerea celor mai bune rezultate. În plus, sarcinile echipei trebuie să fie bine stabilite și comunicate corespunzător, iar în acest sens pot fi utilizate cu succes instrumentele de gestionare a proiectelor (care permit crearea unui mediu virtual de lucru productiv și organizat).





O strategie eficientă pentru gestionarea echipei remote ar fi aceea de a promova un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală

Mediul virtual de lucru

Un mediu virtual de lucru productiv este esențial pentru echipele care lucrează remote. Prin urmare, este important să fie folosite strategii care să susțină productivitatea și colaborarea între membrii echipei, luând în considerare aspecte care ar putea fi importante precum flexibilitatea orarului, spațiul de lucru dedicat, promovarea echilibrului între viața profesională și cea personală sau anumite aspecte specifice menționate de fiecare membru al echipei.

În ultima perioadă, tot mai mulți angajați pun accent pe echilibrul între viața personală și cea profesională. Acest lucru este cu atât mai relevant în cazul persoanelor care lucrează de la distanță sau de acasă, întrucât acestea au tendința să lucreze mai multe ore în detrimentul vieții profesionale. Din acest motiv, o strategie eficientă pentru gestionarea echipei remote ar fi aceea de a promova un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală, dar și de a implementa o serie de politici flexibile și măsuri concrete menite să sublinieze importanța menținerii sănătății mentale.

Gestionarea stresului de zi cu zi poate fi realizată prin furnizarea de resurse și programe, dar mai ales prin luarea în considerare a nevoilor individuale, care contribuie în mare măsură la satisfacția angajaților, chiar și a celor care lucrează în mediul remote.

Măsurarea satisfacției angajaților

Măsurarea satisfacției angajaților din cadrul echipelor remote poate fi realizată prin intermediul sondajelor de evaluare și a diferitelor instrumente de feedback. Acestea pot fi realizate periodic, astfel încât companiile să evalueze și să îmbunătățească constant nivelul de satisfacție al angajaților, identificând posibile probleme care pot să apară.

Totodată, crearea unui canal de feedback permanent este esențială, întrucât permite echipelor să transmită preocupări sau observații, să ofere feedback și să se implice activ în îmbunătățirea condițiilor de lucru și a nivelului de satisfacție generală.

Evaluarea performanțelor la distanță în contextul lucrului remote presupune, în primul rând, stabilirea unor obiective clare pentru fiecare membru al echipei remote, dar și monitorizarea rezultatelor obținute și oferirea unui feedback constructiv.

Este important să se definească de la început obiectivele măsurabile și indicatorii de performanță, implementând în același timp o serie de măsuri care permit monitorizarea activităților și cuantificarea rezultatelor. Ulterior, ședințele cu echipa remote vor aborda progresul înregistrat, identificând posibile îmbunătățiri care pot fi aduse pentru a

Evaluarea performanțelor la distanță în contextul lucrului remote presupune, în primul rând, stabilirea unor obiective clare pentru fiecare membru al echipei remote

îmbunătăți performanțele. Evaluarea acestor performanțe trebuie să fie realizată cu ajutorul unui sistem echitabil, care să țină cont de aspectele specifice lucrului la distanță.

Pentru echipele remote, este la fel de important să își continue dezvoltarea profesională, mai ales că activitatea se desfășoară de la distanță. În acest sens, este important să se creeze programe de formare online adaptate nevoilor individuale ale angajaților. Prin promovarea accesului la astfel de programe interne sau externe, angajatorii pot contribui la îmbunătățirea performanțelor echipei remote și la întărirea sentimentului de apartenență la o echipă. Totodată, pot fi implementate programe de mentorat, chiar și virtual, care să permită dezvoltarea membrilor echipei și susținerea acestora în evoluția lor profesională.





Nr. 131 | Iunie 2024

JURNALUL DE AFACERI
Totul despre afacerile din România