

BGE NYVK	C1	Resumen	
Español Económico y Comercial			40
Modelo			puntos

***A megoldás piszkozatát erre a feladatlagra írhatja.
A megoldólapra a végleges megoldásot írja.***

Haga un resumen en español del siguiente texto en aproximadamente 200 palabras.

A cégek kulcsembereit teszi tönkre a hibrid munkavégzés

A munkavállalók egyre inkább elvárják a rugalmasságot és az önállóságot a munkavégzésben, ám ennek megvannak a maga árnyoldalai. Egy friss kutatás szerint a középvezetők jelenleg is soha nem tapasztalt stresszt élnek meg az új hibrid munkavégzési rendszerekkel.

Vlada Randjelovics egy belgrádi IT-cég értékesítési osztályának vezetője, és mint mondja, az élete nem vált egyszerűbbé, amikor a cég bevezette a hibrid munkavégzést. Ugyanis míg a csapat egyik fele az irodából dolgozott, addig a másik fele otthonról. Vezetőjük pedig hirtelen azon kapta magát, hogy egy helyett két különálló csapatot kell irányítania, akik tulajdonképpen ugyanazt a munkát végzik, miközben mégsem.

A menedzser szerint az újfajta munkamódszer megszervezése nem kevés kihívást jelentett számára, miközben nem egyszer a hozzá hasonló középvezetőkön csattan az ostor. „A felső vezetés tőled várja, hogy találj megoldásokat, kezeld rugalmasan a feladatokat és a kihívásokat. Vagyis például találd ki, ha az embereid a hibrid munkavégzést választották, ezt hogyan lehet napi szinten, a gyakorlatban működtetni” – tette hozzá Vlada Randjelovics. Ráadásul a koronavírus alapvetően változtatta meg a munkavállalókat és igényeiket: elvárás lett a magasabb fizetés, a rugalmas munkavégzés, a szabadabb munkaszervezés, miközben a dolgozók sokkal érzékenyebben reagálnak a céges változásokra.

Stresszelnek és szoronganak a középvezetők

Sok vezető komoly nehézségekkel küzd a munkakultúra új világában. A Future Forum nevű amerikai platform kutatása szerint, amelybe 10 766 irodai, értelmiségi munkát végzőt vontak be, kiderült, hogy a vezetők 40 százalék több szorongás és stressz megtapasztalásáról számolt be az utóbbi egy évben, 20 százalékuk jelezte vissza, hogy romlott a munka-magánélet egyensúlya és 15 százalékuk elégedetlenebb a munkájával, mint egy évvel korábban. Ez a tendencia különösen a nagyobb cégeknél dolgozó középvezetők körében volt jellemző: náluk az említett tünetek még hangsúlyosabban jelentkeztek.

Vagyis az adatok arra utalnak, hogy a vezetőknek, középvezetőknek sokszor okoz nehézséget a változó munkavállalói elvárások és munkamódszerek kezelése. Míg a munkavállalók túlnyomórészt élvezik a nagyobb önállóságot és a munkanapok flexibilis szervezését, addig a vezetők már kevésbé tudnak alkalmazkodni mindehhez.

Nyomás alulról – felülről

Egy vállalatban belül a középvezetők jellemzően a szervezet vezetői, és az alkalmazottak elvárásai között kell, hogy lavírozzanak. Ezek az üzenetek és igények pedig nem egyszer ellentmondásosak. Ez hagyományosan nehéz szerep.

A világjárvány utáni években a középvezetők újabb nyomással szembesülnek, miután a munkahelyek jellemzően már nem tértek vissza a pandémia előtti hagyományos, folyamatos munkarendhez. Vagyis a hibrid és egyéb munkavégzési formák rendszerének kialakítása és működtetése ismét a középvezető menedzserek nyakába szakadt – emelte ki Helen Kupp, a kaliforniai székhelyű Future Forum vezető igazgatója. Gyakran szervezeti segítség nélkül, a változó irányelvekkel való megküzdésre kényszerülve kell ezt megoldaniuk, nem csoda tehát, hogy sok középvezető érzi, hogy stresszes és boldogtalan – állítják a szakemberek.

BGE NYVK	C1	Resumen	
Español Económico y Comercial			40
Modelo			puntos

CLAVE

La flexibilidad en el trabajo híbrido está generando un estrés sin precedentes en los gerentes intermedios, quienes enfrentan retos significativos. Vlada Randjelovics, director de ventas en una empresa de IT en Belgrado, comparte que manejar dos equipos, uno en la oficina y otro en casa, ha complicado su labor. La alta dirección espera que estos gerentes encuentren soluciones efectivas para gestionar la nueva dinámica laboral, mientras que los empleados buscan mayor autonomía y flexibilidad. Según un estudio reciente, estos líderes experimentan un aumento del 40% en la ansiedad y el estrés, con un 20% reportando un deterioro en el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Sin embargo, esta búsqueda de adaptabilidad resulta difícil para los gerentes, quienes deben equilibrar las demandas, muchas veces contradictorias, de sus equipos y de la dirección. Como las expectativas laborales cambiaron después de la pandemia, muchos gerentes sienten la presión de establecer y mantener sistemas híbridos sin el apoyo organizacional necesario. Helen Kupp, directora de Future Forum, enfatiza que esta responsabilidad recae sobre los gerentes intermedios, lo que contribuye a su estrés y descontento. Por lo tanto, es esencial abordar estas preocupaciones para mejorar su bienestar y la efectividad en el trabajo.