

**SZAKDOLGOZATI ÖSSZEFOGLALÁS**

(Szövegszerkesztővel töltendő ki! Benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Hallgató neve: Baksa Alexandra  
Neptun kódja: DCDCOR  
Munkarend: Nappali  
Szak/specializáció: Emberi Erőforrások

Értesítési címe: 4642 Tornyospálca Bajcsy Zsilinszky utca 37.  
Telefon (mobil): 06306476252  
e-mail címe: baksaalexandra5@gmail.com

A szakdolgozat címe: Az otthoni munkavégzés jövője a kis- és  
nagyvállalatoknál

**A szakdolgozat készítésének helye:**

Vállalat neve: Prizma FM Services Kft.  
Vállalat címe: 1134 Budapest, Róbert Károly körút 76-78.  
Külső konzulens  
Neve, beosztása: Aranyosiné Boósch Enikő, Stratégiai üzletág igazgató  
E-mail cím,  
telefonszám: aranyosi.eniko@prizma.hu, 06709311775

## ÖSSZEFOGLALÁS

(benyújtandó pdf formátumban 1 példányban)

Emberi Erőforrás szakos hallgatóként szakdolgozatom témájának a home office vizsgálatát neveztem meg. A COVID következtében felerősödött munkavégzési forma nagyon sok kérdést felvet a jövőre nézve.

A dolgozatom fő célja volt, hogy nagyobb rálátást adjon az otthoni munkavégzés jövőjéről. Ezt megelőzően, hogy honnan is indult, mi is ez pontosan, mik azok a nehézségek, amiket meg tudnak oldani és mik azok, melyek áthidalhatatlanok. Ezek mellett mik azok a tényezők, amik mégis sikeressé és alkalmazhatóvá teszik.

Mindezt a munkaadói oldalról közelítem meg, hiszen mégiscsak ők határozzák meg ennek alkalmazását és szabályait. Természetesen nem elhanyagolható nézőpont az sem, hogy a munkavállalói oldalról hogyan állnak hozzá és mennyire tudnak ezzel azonosulni, mennyire érzik hatékonyak.

Sok szervezetnél új dolgot jelentett az ilyen teljeskörű otthoni munkavégzés, ezáltal meg kellett változtatniuk a belső kommunikációs rendszerüket, a struktúrát, a folyamatokat. Ez által HR válságkezelő intézkedések is jelentős mértékben nőttek a szervezetek életébe. Új munka és egészségvédelmi intézkedések, önfejlesztés támogatása, ösztönzési rendszer átdolgozása, teljesítményértékelési rendszer átdolgozása és ehhez hasonló intézkedések optimalizálása.

Nagyobb szerepet kapott a HR, hiszen nagyobb mértékben kellett, hogy foglalkozzanak az emberek jólétével, mentális egészségükkel.

Úgy gondolom, hogy teljes mértékben sikerült betekintést nyernem arról a folyamatról, amely végbe ment az elmúlt pár évben és azt kell mondjam, hogy nagyon célorientáltan álltak a vállalatok át a home officera. Sikeresen teljesítették a vele járó feladatokat, és minden vele járó problémának a megoldásait.

A szakirodalom és a saját kutatásom által mélyebb problémákat is véltem felfedezni, mintsem, hogy a vállalatok mennyire hatékonyan tudnak átállni az új munkavégzési formára. Rengeteg stresszel és kétellyel járt ez az időszak, mely kitudja mikor üti fel fejét ismét, de akkor már tapasztalt magabiztossággal fogják a munkaadók kezelni a kialakult helyzeteket.

Most, hogy már megtapasztalták a vállalatok a home office hatását és következményeit, biztosan továbbra is jelen lesz életünkbe. Bár kisebb mennyiségben, mint az elmúlt időszakban, de sokkal jobb formában, hiszen tapasztalatokból, véleményekből, már egy jobban módszert tudnak kidolgozni.