

VEGYÉTEK KÉZBE A TELEFONOTOKAT ÉS NE KAPCSOLJÁTOK KI...

...jelentkezzetek be



Kontrolling, innováció, digitalizáció a HR szervezetében

EKE - Személyügyi informatika, személyügyi kontrolling
2020. február 13-14-20.

Nagy Mária

Szervezetfejlesztő

Coach & Tréner

+36-30-638-7771

nagym@datapress.hu

<https://www.linkedin.com/in/nagymaria/>

Tartalom



- ▶ Mit csinál? - területei, feladatai
- ▶ Milyen adatokat kezel?
 - ▶ Munkavállaló adatokban
- ▶ Kontrolling tartalma, lehetőségei, jelentősége az üzleti folyamatokban
 - ▶ Tervezzünk HR kontrolling rendszert!
- ▶ Innováció
- ▶ Digitalizáció
 - ▶ Kommunikáció és információáramlás forradalma
 - ▶ Ember – gép (P2M) interaktív kommunikáció
- ▶ Gamification / Játékosítás
- ▶ Gyakorlatok
 - ▶ Legkedvesebb videojátékom
 - ▶ Életem oktatási élménye
 - ▶ Tervezzünk toborzó / on-boarding / tanuló játékot
 - ▶ LinkedIn, Glassdor, Facebook
 - ▶ Ha HR vezető leszek
- ▶ Munkavállaló személyiség profilja, készségei

Mit csinál a HR?

munkaköri leírások
interjúztatás
interjú
interjúztat
toborzás
kiválasztás
beillesztés
kiválasztás
controlling
toborzás
személyügy
alkalmazás
coaching
teljesítményértékelés
információ átadás
továbbképez

HR mint.....			
Üzleti partner (BP)		Szolgáltató központ (BSC; SSC)	Kompetencia és tudás fejlesztő (CoC; CoE)
Tevékenységek	Kapcsolat a vezetőkkel, üzleti területekkel, szervezeti érdekegyeztetés	HR szolgáltatások nyújtása, menedzsment támogatás, adatkezelés	HR folyamatok kereteinek alakítása
	Üzleti területek tervezésének támogatása	Rutin folyamatok hatékony, eredményes menedzselése, munkaviszony adminisztráció	Stratégiai HR kezdeményezések, fejlesztések és bevezetése
	Szervezeti képességek fejlesztése	Adó-, tb., munkajogi, munkavédelmi stb. előírások szerinti adminisztráció	Szervezeti szintű HR rendszerek, programok
	HR gyakorlatok megvalósítása	eHR és call center / önkiszolgáló megoldásokkal információszolgáltatás, kommunikáció	Specializált területek: Javadalmazás; Teljesítmény menedzsment; Üzlet-Szervezet- és Vezetőfejlesztés; Tehetséggondozás; Innováció; Toborzás / Kiválasztás; Kompetencia értékelés;
	Központi HR agenda képviselete	HR kontrolling, riportálás	Kultúrafejlesztés
	Front office	Back Office	Társadalmi szerepvállalás
Kiszervezhető / Centralizálható	Részben / időszakosan	Részben	Részben / időszakosan
Kik végzik	HR szakértők + Marketing szakértők	HR szakértők + vezetők +CallCenter + IT + önkiszolgálás	HR és üzleti szakértők + vezetők
Költségszemlélet / Értékteremtés	Transzformációs: magas hozzáadott érték	Tranzakcionális: szakmai tudást igénylő adminisztratív és operatív feladatok	Transzformációs: magas hozzáadott érték, humántőke fejlesztés

HR mint üzleti partner (BP)

- Az „outside-inn” szemlélet megtestesítője
- Nem csak HR jellegű témákban van jelen
- Egyenrangú, partner az üzleti vezetőkkel
- Szoros együttműködés az üzleti felsővezetőkkel
- Kihívást ad: nem mindig ért egyet és nem mindig támogat
- Elemzéseket végez, tényalapú üzleti gondolkodás jellemzi
- Felelősség az üzleti eredményekért
- Biztosítja a HR működést, de nem egyedüli szolgáltatója
- Stratégiai szervezet, és új dimenzió a vezetők stratégiai gondolkodásában



- Nem megfelelően teljesítő vezetők, kollegák „kezelése”
- A jövő vezetőinek, kulcsembereinek megtalálása, fejlesztése
- A csapatok teljesítményének magasabb színvonalra emelése
- Szervezeti egységek, funkciók együttműködésének erősítése
- Stratégiai tervezés, konszenzus keresés
- Stratégiai célok elérésére képes szervezet tervezése és építése
- A technológia, az emberek és a teljesítmény összekapcsolása
- Innováció erősítése és a gyorsaság, rugalmasság növelése a szervezeti folyamatokban



Gyűjtsetek adatfajtákat munkavállalókról!

 Mentimeter

 0

Gyűjtsetek adatfajtákat munkavállalókról!

Mentimeter

Gyűjtsetek adatfajtákat munkavállalókról!

Mentimeter

Gyűjtsetek adatfajtákat munkavállalókról!

Mentimeter



Gyűjtsetek adatfajtákat munkavállalókról!



- beosztás: 2 hét
2018.06.04. - 2018.06.18.
- 2018-ban az év oldozója volt
- beosztási szám: 36
- továbbképzés részt vett 2019.04.19
- kapott munkavédelmi oktatást 2019.05.05
- marketing mestrdiploma
- marketing igazgatói a feladat
- kreatív
- innovatív
- hár hárda 4000000

Gyűjtetek adatfajtákat munkavállalókról!

• **Telesége**: 28 éves

Gyerekek: - **Maril**, 4 éves

- óvoda
- igazi kis bajkeverő
- **Ena**, 2 éves
- otthoni babuci
- **tökéletes kishugó**

• gyermekük után 3 veszi fel a juttatásokat

• alapvetően hű a Földi- léghő, így nem kóvott betegségben

• munkáját becsülettel végzi, lelkesen 2012. május elseje óta

• gyakorlati helyétől április óta a jelenlegi álláshelyére

• gimnázium alatt középiskolai angol nyelvvizsgát tett, majd utazásai után felsőfokra fejlődött, melyet papír is igazol



• munkatársát isel 2010-2014

• munkavédelmi oktatásban részt vett

tíz, **Belenet**, vészes
angol 2016.05.20



Go to www.menti.com and use the code 61 25 67

Gyűjtsetek adatfajtákat munkavállalókról!

 Mentimeter

Mit várnak a szervezeti szereplők a HR-től?



- Kiválasztás, felvétel
- Munkaerő alkalmazása, áramoltatása
- Munka tervezés, munka szervezés, elosztás
- Hiányzások kezelése
- Teljesítmény követelmények és teljesítmény értékelés
- Folyamatos visszacsatolás
- Panaszok és sérelmek kezelése
- Egészség, biztonságos munkavégzés
- Stratégiai és vagy operatív célok egyéni szintű megjelenítése
- Információáramoltatás és kommunikáció vertikálisan és horizontálisan
- Teljesítmények elismertetése
- Egyéni és részérdekek szervezeti szintű képviselet és érvényesítése stratégiai és operatív célok mentén
- Csapatépítés és fejlesztés
- Folyamatos képzés és fejlesztés
- Szakmai és karrier út támogatása (Line manager)
- Tehetségek azonosítása, gondozása
- Utánpótlás nevelés
- Jólét és elégedettség kezelése
- Szervezeti eredmények kommunikációja
- Problémák megfelelő szintre történő eszkalálása
- Kapcsolódó operatív és adminisztrációs tevékenységek

- ▶ átfogó irányítási eszköz,
- ▶ tervezés, elemzés, ellenőrzés,
- ▶ információellátás,
- ▶ **Személyügyi kontrolling**
 - ▶ toborzás, kiválasztás: jelölti adatok tárolása, kiválasztás menedzselése
 - ▶ munkaügyi nyilvántartás: minden dolgozói adat, törzsadat, dokumentumok, jogosultságok stb.
 - ▶ munkaidő és távollét nyilvántartás
 - ▶ bérszámfejtés, rendszeres és eseti juttatások
 - ▶ beosztástervezés
 - ▶ személyre kiadott eszközök (munkaruha, védőruha, gépkocsi, telefon, szerszámok stb.)
 - ▶ cafetéria
 - ▶ teljesítménykövetelmény / teljesítményértékelés
 - ▶ képzések, oktatások
 - ▶ dolgozói és szervezeti felmérések



Kérdezetek a HR-től! Milyen információkra van szükségetek munkavállalóként? Vezetőként? Tulajdonosként?

Hogyan tudnám motiválni az alkalmazottaimat a hatékonyabb munkavégzésre? Jó főnöknek tartanak-e és hogyan tudnám magamat mégjobb vezetőként feltüntetni?

MV: Van cég által biztosított nyaraló? Vezető: Pistike befog jönni, vagy gondjai vannak? Tulaj: Mennyire elégedettek az új munkatársak?

Hogy vált be a toborzási programunk?

Milyen munkavállalóra lenne szükségünk egy adott munkakorbe?

Milyen karrierútra számíthatok a vállalatnál 5 éven belül?

Mikor kapok már fizetes emelest ?

Kapok-e támogatást a munkavállalóim béren kívüli juttatásainak finanszírozására?

Milyen továbbképzésre érdemes elküldeni a munkavállaló(ka)t?

Milyen bérenkívüli juttatásokban lehet részem?

Kérdezzetek a HR-től! Milyen információkra van szükségetek munkavállalóként? Vezetőként? Tulajdonosként?

Hogyan tudom a leghatékonyabban mérni a munkavállalók tényleges és a munkakor által elvárt kompetenciák közötti rest?

LinkedIn, Glassdor, Facebook gyakorlat

- ▶ Regisztrálj a közösségi felületen ahol nem vagy jelen
 - ▶ LinkedIn: Connect Nagy Mária
 - ▶ Glassdor: keress egy HR-es álláshirdetést
 - ▶ Facebook: keress egy HR-es csoportot és regisztrájlj
- ▶ Házi feladat:
 - ▶ készíts el a személyes profilodat LinkedIn.en, Glassdoor.on
 - ▶ jelöld be a téged érdeklő állásokat
 - ▶ FB.on légy aktív a választott csoportodban
- ▶ meet up

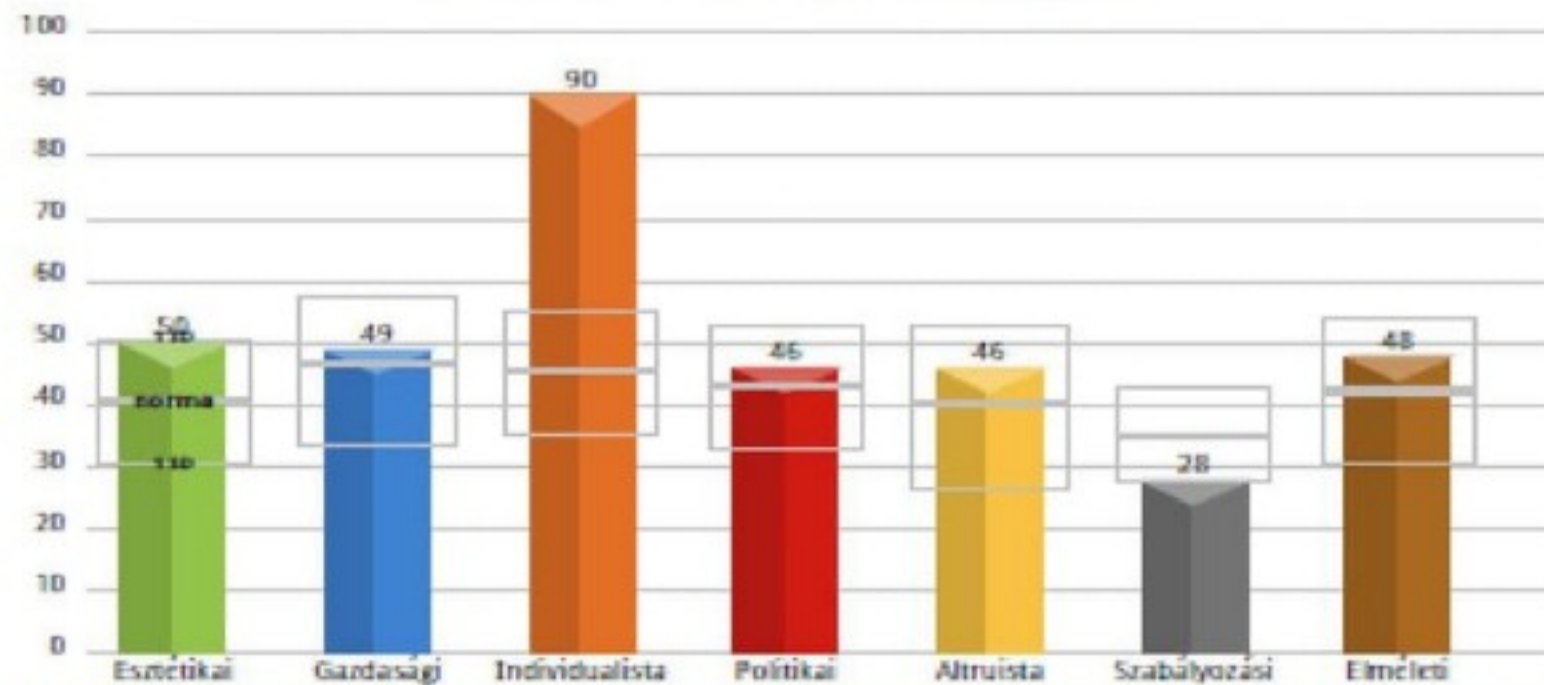


Munkavállaló személyisége, készségei –

IMX ADV profil

- ▶ Mi a természetes tehetsége?
- ▶ Miért motivált abban, hogy ezt használja?
- ▶ Hogyan képviseli ezt a külvilág felé?

Értékek - vezetői összefoglaló

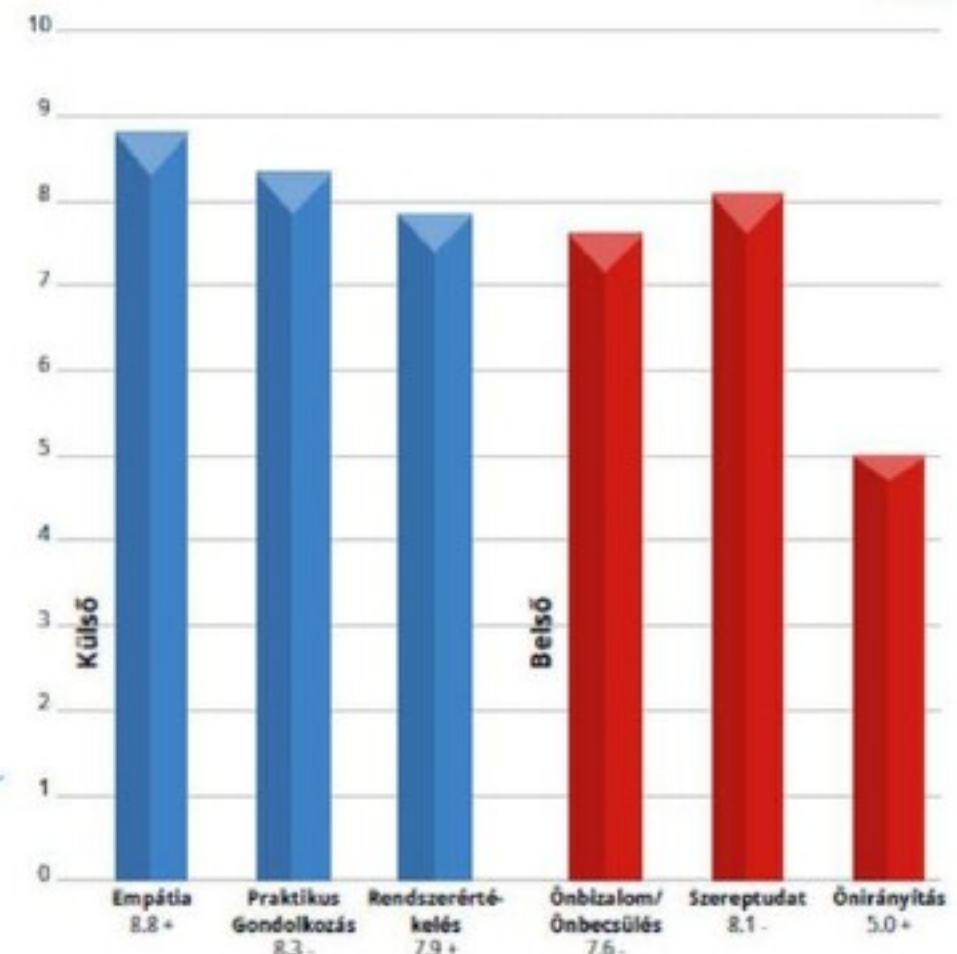
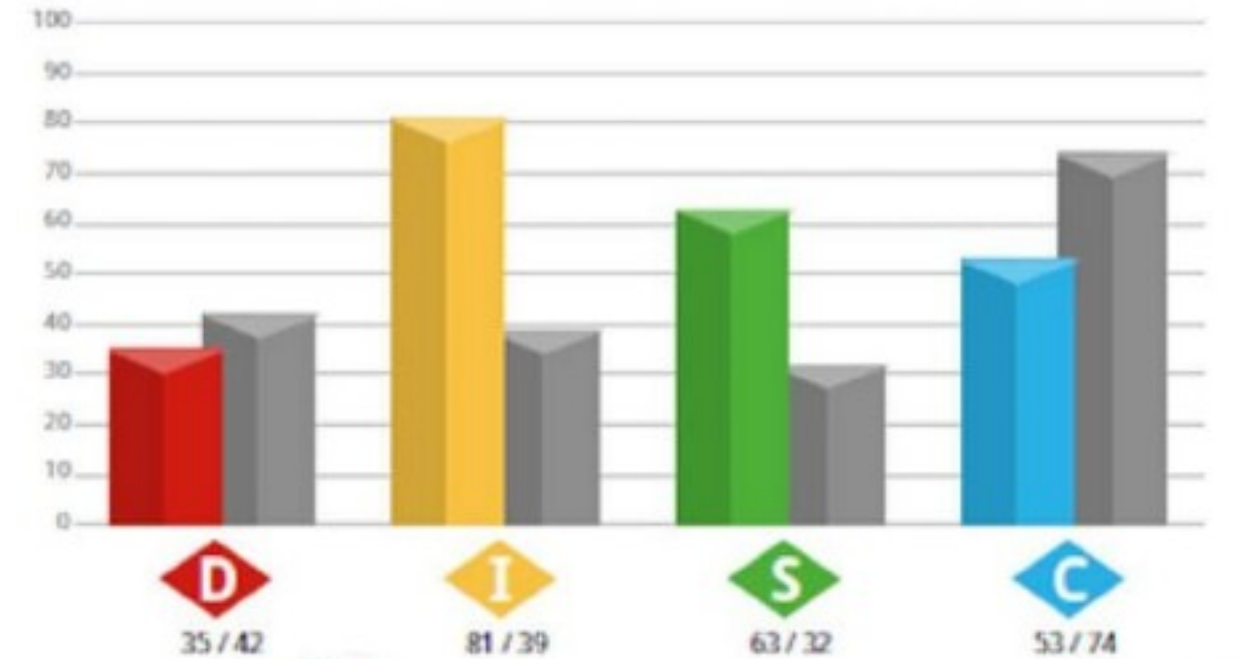


Attribute : Hogy gondolkodik, hogyan hoz döntést?

DISC: Viselkedési stílusa természetes és adaptív állapotban.

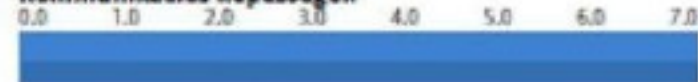
Values: Motivációja, értékei.

A természetes és a felvett stílus Összehasonlítása

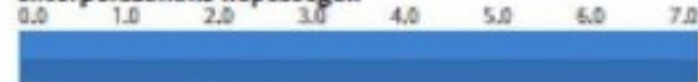


Riport Elemek Grafikája

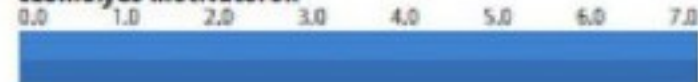
Kommunikációs képességek



Interperszonális képességek



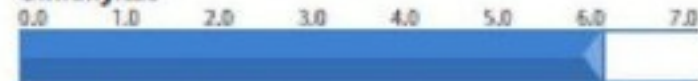
Személyes motivátorok



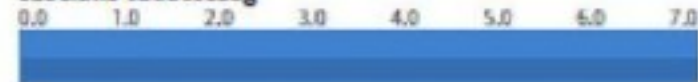
Öntudatosság



Önirányítás



Szociális tudatosság



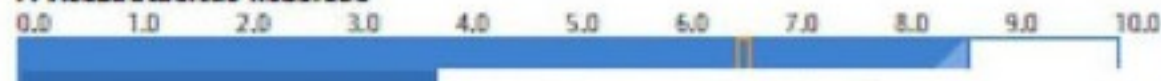
Kategória Elemek Ábrái

Az előítéletektől való mentesség



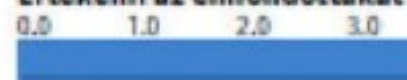
9.2 vagy Kiváló

A visszautasítás kezelése

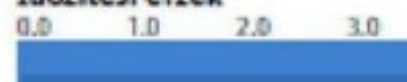


6.5 vagy Kiváló

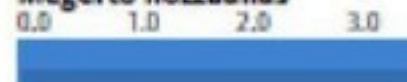
Értékelni az elmondottakat



Időztési érzék

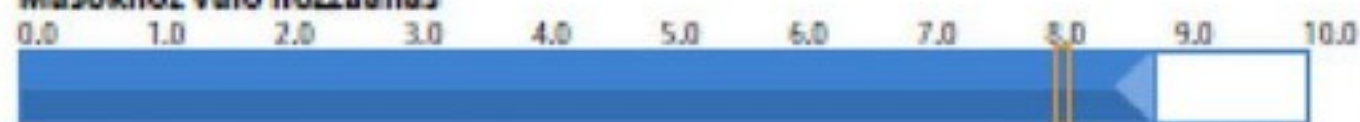


Megértő hozzáállás



Kategória Elemek Ábrái

Másokhoz való hozzáállás



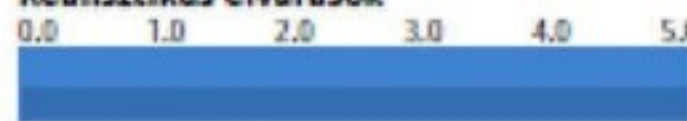
8.8 vagy Kiváló

Az előítéletektől való mentesség

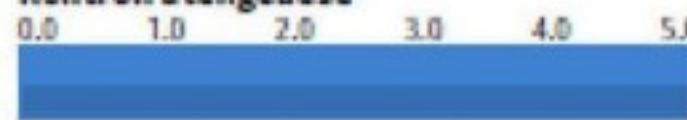


9.2 vagy Kiváló

Realisztikus elvárások



Kontroll átgondolása



Kategória Elemek Ábrái

Státusz és elismerés



8.3 vagy Nagyon

Küldetéstudat



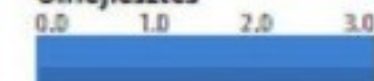
5.0 vagy Gyenge

Tartozni valahová

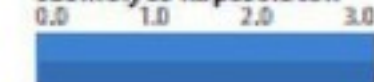


7.9 vagy Nagyon

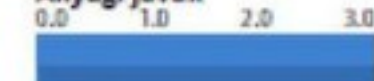
Önfejlesztés



Személyes kapcsolatok



Anyagi javak



Kategória Elemek Ábrái

Önértékelés



Önbizalom



Ön-irányítás



Önbecsülés



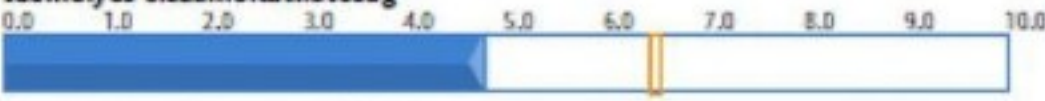
Kategória Elemek Ábrái

Stresszkezelés



7.6 vagy Jó

Személyes elszámoltathatóság



4.8 vagy Gye

Realisztikus személyes célkitűzés



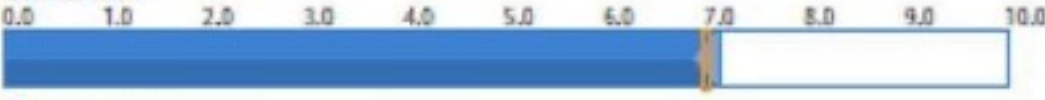
7.2 vagy Jó

Önértékelés



5.7 vagy Mej

Önbizalom



7.1 vagy Jó

Önkontroll



6.4 vagy Mej

Önfegyelem és kötelességtudat



5.0 vagy Gye



Kompetencia	Magyarázat
Állhatatosság	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes tartani az irányt nehéz időkben.
Anyagi javak	a pénz és az anyagi javak fontosságát értékeli az Ön motiváltságában.
Diplomácia	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes egyensúlyba hozni személyes érzelmeit, és az adott szituáció igényeit.
Elhivatottság megszerzése	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes kialakítani és inspirálni egyfajta ön-motiváló hozzáállást alkalmazottjaiban vagy munkatársaiban, saját céljaik elérése érdekében.
Elméleti problémamegoldás	azt értékeli, hogy Ön mennyire biztosan tud egy szituációt előre elképzelni, majd alkalmazni a problémamegoldó képességét.
Előítéletektől való mentesség	azt értékeli, hogy Ön képes-e pozitív, nyitott és objektív hozzáállást fönntartani másokkal szemben.
Emberi tudatosság	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes tudomásul venni mások érzéseit és meglátásait; és másokat emberként értékelni, nem csupán a szervezeti szerepkörük vagy hasznosságuk alapján.
Empatikus szemléletmód	azt vizsgálja, hogy Ön képes-e érzékelni és megérteni mások érzéseit és hozzáállását, illetve önmagát mások helyébe képzelni.
Eredmény-orientáltság	azt értékeli, hogy Ön képes-e a azonosítani a feladatok elvégzéséhez, és az eredmények előéréséhez szükséges lépéseket.
Értékelni az elmondottakat	az Ön nyitottságát értékeli más emberek irányába, és hogy mennyire hajlandó meghallani azt, amit mások valójában mondanak, és nem azt, amit Ön szerint mondaniuk kellene.
Érzelmi kontroll	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes racionális és objektív viselkedést fenntartani, amikor egy stresszes vagy érzelmileg fűtött szituációval kerül szembe, és ilyenkor objektíven cselekedni, nem pedig impulzív módon, vagy érzelmi alapon.
Felelősségérzet másokért	azt értékeli, hogy Ön képes-e felelősséget vállalni az irányítása alatt levők cselekedeteinek következményeiert.
Gyakorlati gondolkodás	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes gyakorlati értelemben realiztíkusán azonosítani a problémákat és a megoldásokat, nem pedig elméleti, vagy fogalmi síkon.
Hosszútávú tervezés	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes azonosítani és felértékelni az erőforrásokat, valamint megtervezni azok felhasználását vagy alkalmazását a széleskörű, hosszútávú projektek végrehajtása folyamán.
Időzítési érzék	azt mutatja, hogy Ön mennyire képes úgy értékelni egy helyzetet, hogy a kijelentések, a döntések és a cselekedetek a lehető leghatékonyabbak, legpontosabbak és legidősezerűbbek legyenek.
Integráló képesség	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes azonosítani egy problémahelyzet elemeit, átlátni, hogy mely elemek a kritikus fontosságúak, és dönteni a további lépésekről.
Intuitív döntéshozás	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes összegyűjteni intuitív meglátásait egy szituációról, és döntéssé vagy cselekvéssé formálni azokat.
Irányelvek tiszteletben tartása	azt mutatja, hogy Ön mennyire becsüli meg az üzleti ügyek olyan módon történő intézését, amely összhangban van a vállalat irányelveivel és értékeivel.
Józan ész használata	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes a gyakorlatias gondolkodásra összpontosítani, tisztán látni a világot, és a józan ész alapján döntéseket hozni.
Kezdeményezés	az értékeli, hogy Ön mennyire képes az energiáját külső ráhatás nélkül egy cél teljesítésének az irányába terelni.
Kiegyensúlyozott döntéshozás	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes objektív maradni, és korrekt módon értékelni egy szituáció különféle (emberi és egyéb) aspektusait; továbbá azt is, hogy olyan etikus döntést hoz-e, amely minden aspektust és tényezőt figyelembe vesz.
Koncepcionális gondolkodás	azt értékeli, hogy Ön mennyire tudja átlátni a teljes képet, és ennek alapján megállapítani a követendő irányt, valamint azt, hogy hogyan kellene használni az erőforrásokat a jövőbeli célok eléréséért.
Konkrét szervezés	azt értékeli, hogy Ön mennyire látja át egy szituáció azonnali, konkrét igényeit, továbbá, hogy Ön mennyire képes egy hatékony akcióttervet készíteni ezen igények kielégítésére.
Kontroll átengedése	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes átadni egy adott helyzet vagy eredmény főlőti irányítást egy másik személynek, illetve emberek egy csoportjának.
Következetesség és megbízhatóság	azt értékeli, hogy Önnek mekkora belső igénye van a lelkiismeretességre saját személyes vagy szakmai erőfeszítéseiben, illetve arra, hogy életének szerepkörreiben egyszerre legyen következetes és megbízható.
Kreativitás	az Ön innovatív gondolkodását értékeli, akinek a saját magáról és a világról alkotott látásmódja lehetővé teszi, a szokásos keretektől eltérő gondolkodást.

Küldetéstudat	azt értékeli, hogy Ön mekkora fontosságot és elkötelezettséget tulajdonít saját ideáljainak és céljainak.
Mások értékelése	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes realiztíkusán és pontosan megítélni egy másik személyt, értékelni az erősségeit és gyengeségeit, továbbá megérteni az ő saját gondolkodási-, cselekvési-, és viselkedési módját.
Mások fejlesztése	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes megérteni mások igényeit, érdekeit, erősségeit és gyengeségeit, továbbá ezeket az információkat hatékonyan felhasználni mások fejlesztése érdekében.
Mások figyelemmel tartása	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes gyakorlatias és pragmatikus módon összpontosítani mások cselekedeteire és döntéseire annak érdekében, hogy a sikereket és a hibákat egyaránt azonosítsa.
Mások iránti érzékenység	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes érzékenynek lenni, és odafigyelni mások érzéseire anélkül, hogy ez az odafigyelés nehézséget okozna, amikor objektív döntést kell hoznia.
Mások kijavítása	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes objektív módon kezelni a vitás vagy bonyolult ügyeket, illetve érzelemmentes megbeszéléseket tartani fegyelmi kérdésekről.
Mások meggyőzése	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes olyan módon tálni a nézőpontját, hogy azt a többiek elfogadják.
Mások vezetése	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes az embereket úgy szervezni és motiválni a dolgok elvégzésére, hogy az mindenikben a rend és a határozott irány érzetét keltsse.
Másokhoz való hozzáállás	azt értékeli, hogy Ön képes-e pozitív, nyitott és objektív hozzáállást fönntartani másokkal szemben.
Másokhoz való viszonyulás	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes összehangolni személyes meglátásait és mások tudását hatékony interakciókká.
Megelőző gondolkodás	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes megállapítani a jelenlegi döntések és cselekedetek jövőbeli következményeit.
Megértő hozzáállás	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes a sorok között olvasni, és megérteni a testbeszédet, a visszahúzódsást, a stresszt és az érzelmeket.
Megfelelni az elvárásoknak	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes átlátni és megérteni a munkával kapcsolatban lefektetett alapvető követelményeket (standards), illetve, hogy mennyire elkötelezett abban, hogy ezeknek megfeleljen.
Minőség-orientáltság	az Ön affinitását értékeli a részletek meglátása iránt, illetve, hogy azokat hogyan méri egy (saját maga vagy egy külső szereplő által) előre meghatározott elvárási rendszerben, és hogyan azonosítja a hibákat.
Motivációs szükségletek megértése	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes átlátni az alkalmazottak igényeit és vágyait, és ezt a tudást arra fölhasználni, hogy motiválja őket a sikerre.
Munka élvezete	azt értékeli, hogy Ön mennyire érzi munkáját kielégítőnek, kifizetődőnek, illetve olyannak, amely pozitív és hasznos eredményekkel, előnyökkel jár.
Munkaetika	az Ön személyes elhivatottságát értékeli, egy konkrét feladat végrehajtása során.
Odafigyelés a részletekre	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes meglátni, és figyelemmel kísárni a részleteket.
Önbecsülés	azt mutatja, hogy Ön mennyire képes felismerni és értékelni saját egyéni értékét.
Önbizalom	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes belső erőt kialakítani és fenntartani a siker iránti vágya, illetve azon hite alapján, hogy birtokában van a sikerhez szükséges képességeknek.
Önértékelés	azt értékeli, hogy Ön képes-e gyakorlatias és objektív módon azonosítani saját személyes vezetési erősségeit és gyengeségeit.
Önfegyelem és kötelességtudat	azt értékeli, hogy Ön mennyire erősen érzi annak szükségességét, hogy cselekedeteiben következetességet mutasson, és hű legyen önmagához.
Önfejlesztés	az értékeli, hogy Ön mennyire motivált saját maga fejlesztésében.
Öngondoskodás	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes saját magát menedzselni, és saját készségeit fejleszteni.
Ön-irányítás	az Ön belső ösztönzőerejét értékeli, amelynek köszönhetően ki akar tűnni, és hinni akar saját választott karrierútjában.
Önkezdeményező képesség	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes megtalálni saját motivációját egy feladat elvégzéséhez, valamint tartani az eredeti irányt, ha nehézségekkel kerül szembe.
Önkontroll	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes racionális és objektív maradni, amikor stresszes vagy érzelmileg fűtött szituációval kerül szembe.
Őszinteséghez való hozzáállás	azt értékeli, hogy Ön mennyire nyitott az őszinteségre, akár az olyan esetekben is, amikor saját eredménytelenségéről vagy mások físzességtelenségéről kell beszámolnia.

Összpontosítás a projektre és a célra	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes tartani a célt, a körülményekdől függetlenül.
Potenciális problémák meglátása	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes aktuális helyzeteket egy folyamatban lévő forgatókönyvbe strukturálni, és azokat a kimeneteket azonosítani, amelyek a jövőben problémát okozhatnak.
Probléma- és helyzetelemzés	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes azonosítani és megérteni egy problematikus helyzet összetevőit.
Problémakezelés	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes a kritikus ügyeket összefüggéseikben vizsgálni, hogy így megértse mi történik, és hatékonyan felhasználni a rendelkezésre álló erőforrásokat a probléma megoldására.
Problémamegoldás	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes azonosítani egy probléma alternatív megoldásait, és ezek közül a legjobb lehetőséget kiválasztani.
Projekt ütemezés	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes átlátni az erőforrások megfelelő elosztását annak érdekében, hogy a dolgokat a meghatározott időkereten belül végezzék el.
Realisztikus célkitűzés másoknak	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes olyan célokat kitűzni másoknak, melyek teljesíthetőek a rendelkezésre álló erőforrások használatával, továbbá az előirányzott időkereten belül.
Realisztikus elvárások	azt értékeli, hogy az Ön másokkal szemben támasztott (akár a természetes vagy a végrehajtás minőségét illető) elvárásainak, mennyire lehet realiztíkusán megfelelni.
Realisztikus személyes célkitűzés	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes olyan célokat kitűzni maga elé, amelyek a rendelkezésre álló erőforrások használatával, továbbá az előirányzott időkereten belül megvalósíthatóak.
Rendszerek megítélése	az Ön sematikus gondolkodási képességét értékeli, amely abban segít, hogy rendszerszerűen gondolkozva, abban a közegben ahol dolgozik, sikerrel teljesíteni tudjon.
Rugalmasság	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes gyorsan integrálódni és alkalmazkodni a változásokhoz, illetve reagálni azokra, minimális személyes ellenállással.
Státusz és elismerés	az értékeli, hogy Ön mennyire fontos Ön számára a társadalmi státusz és elismerés.
Stresszkezelés	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes egyensúlyba hozni és csillapítani a belső feszültségeket és stresszt, amelyek, ha hagyja őket felgyülemelni, korlátozhatják abban, hogy a képességeinek megfelelően teljesítsen.
Személyes elhivatottság	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes összpontosítani egy feladatra, és elkötelezettnek maradni iránta: saját belső, személyes elhivatottságának egyik mértéke.
Személyes elszámoltathatóság	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes vállalni saját döntéseinek és cselekedeteinek következményeit, ahelyett, hogy a gyenge teljesítményért máshova vagy másokra terelné a figyelmet, illetve a felelősséget.
Személyes kapcsolatok	azt értékeli, hogy Ön mennyire motivált abban, hogy személyes kapcsolatokat alakítson ki azokkal, akikkel dolgozik.
Személyes ösztönzőerő	azt értékeli, hogy Ön mennyire érzi munkája sikeres elvégződőnek, teljesítésének vagy befejezésének szükségességét.
Szerep-érték közvetítése	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes arra használni saját kapacitását (az empátiát, a személyközi kapcsolat teremést és a vezetést), hogy egy alkalmazottban érték-érzetet keltsen az aktuális feladatra vonatkozóan.
Szerepköri magabiztosság	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes kialakítani és fenntartani egy bizonyos belső erőt azon hite alapján, hogy sikeres lesz.
Szerepköri tudatosság	azt értékeli, hogy Ön mennyire van tisztában saját szerepével a világban vagy egy adott környezetben, továbbá mennyire látja át az elvárásokat, és azt, hogy ezeknek az elvárásoknak, hogyan lehet eleget tenni.
Tartozni valahová	azt értékeli, hogy Önnek mennyire fontos egy csapat részének, egy csapat tagjának éreznie magát ahhoz, hogy motivált legyen.
Tulajdon tiszteletben tartása	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes meglátni és tiszteletben tartani a vállalati tulajdon megfelelő használatának és megóvásának fontosságát.
Utasítások követése	Az Ön azon képességét értékeli, hogy mennyire hatékonyan hallja- és érti meg, valamint követi az utasításokat és az instrukciókat. A hajlandósága arra, hogy várjon a személyes döntések meghozatalával vagy a cselekvéssel addig, amíg nem hallgatta végig figyelmesen, hogy mire kórik.
Visszaütasítás kezelése	azt értékeli, hogy Ön mennyire képes elkerülni azt, hogy a visszaütasítást vagy a kritikát túlságosan személyesre és magára vegye.

Értékeljétek az előadást!



Miről hallanál szívesen legközelebb?

Személyiségvizsgálat után egy tanácsadás, hogy hol tudnánk legjobban kamatoztatni a kepessegeinket

Munkahely váltás

Kiválasztásról bővebben

Karrierváltás

Karriertervezés

Állásinterjú

Innováció

- ▶ kreatív ötletből születő folyamat, amely megvalósítja az ötletet (újítás)
 - ▶ pl: új termék bevezetése, új gyártási mód bevezetése, új piac megnyitása, új nyersanyag- vagy félkész termék-forrás megszerzése, iparági átszervezés stb.
 - ▶ első állomása maga a kreativitás, az alkotóerő, új ötlet, elképzelés, koncepció
 - ▶ akkor válik innovációvá, ha meg is valósul, vagyis ha az ötletet, elképzelést végül a napi gyakorlatban is alkalmazzák, ha tehát a kreativitás innovatív produktummá válik (Százdi Antal)
- ▶ szakmai fejlesztés, újítás létrehozása, egy új ötlet megvalósulása
- ▶ nem egyenlő digitalizáció!



Mit jelent az innováció a HR területén? Mit vársz TE egy modern HR-től?

Új technológiák alkalmazása

Kiválasztás, fejlesztés területén

Több lehetőséget adni

Nem végzettséghez kötni egy adott munkakört

ITK napi szintu bevonása, online, nem pedig papir alapu adminisztracio

Innováció: Skype interjú Amit várok: alkalmazottak bevonása a döntésekbe, nagyobb nyitottság.

Online továbbképzések, akár skype-al a világ összes pontjáról

Egy adott munkakört tapasztalathoz és kompetenciákhoz kötni

Személyiséghez kötött pozíciók felértékelése

Innováció a HR hatókörében –

Munkaerőhiány, generációs elvárások, globalizáció, új technológiák, GDPR ...

- ▶ HR transzformáció
- ▶ Oktatási intézmények, karok szponzorációja, szakmai pályázatok, duális képzések
- ▶ Belső ajánlóprogramok
- ▶ Munkáltatói márka építés (Employer branding) –
- ▶ Munkavállalói elkötelezettség mérés (Employee engagement)

- ▶ Béren kívüli juttatások
- ▶ Otthon a munkahelyen
- ▶ Legjobb munkahely; Családbarát munkahely; Év irodája
- ▶ Jelölt élmény (Candidate experience)
- ▶ Új-belépő programok (On-boarding)
- ▶ Tehetséggondozás (Talent pool)
- ▶ Karriertervezés (Lean manager)
- ▶ Kilépő interjú (Exit interview)
- ▶ Személyre szabott munkaidő keretek
- ▶ Közösségi és családi programok
- ▶ Fesztiválokön különleges jelenlét
- ▶ **Digitális transzformáció, kommunikáció és információáramlás forradalma**



Digitalizáció

- ▶ **Digitális:** valamely változó jelenségnek, vagy fizikai mennyiségnek diszkrét (nem folytonos), megszámlálhatóan felaprózott, s így számokkal meghatározható, felírható értékeinek halmaza
- ▶ a digitális rendszerek sokkal inkább számokat (leginkább bináris számokat) használnak bevitelhez, feldolgozáshoz, átvitelhez, tároláshoz vagy megjelenítéshez, mint az értékek folytonos spektrumát (ez utóbbit ugyanis az analóg rendszerek használják), vagy a nem-numerikus szimbólumokat, mint a betűk vagy ikonok
- ▶ A különbség a „digitális” és az „analóg” vagy „szimbolikus” között, a bevitelnek, az adatok tárolásának és az átvitelnek, egy műszer belső működésének vagy a megjelenítés fajtájának módjában rejlik.
- ▶ A szó a latin *digit*, *digitus* szavakból ered. A szavak jelentése „ujj” (számolás az ujjakkal), mert akkoriban az ujjakat lehetett használni diszkrét számolás céljára.
- ▶ A „digitális” szót leggyakrabban a számítástechnika és az elektronika területén használják, különösen azokon a területeken, ahol a való világ információit konvertálják át bináris számokká. A digitális adatátvivő jelek az elektronikus vagy optikai impulzus két lehetséges értéke közül az egyiket vehetik fel: a logikai 1 (van impulzus) vagy 0 (nincs impulzus) értékeket.
- ▶ **Digitization**, less commonly **digitalization** is the process of converting information into a digital (i.e. computer-readable) format, in which the information is organized into bits.

Digitális brossúra (PWC)

- ▶ 26%-kal hatékonyabbak a versenytársaiknál, akik elköteleződtek a digitalizáció mellett
- ▶ 90%-ban az üzleti stratégia elé helyezik a digitalizáció fontosságát
- ▶ 2019-ben 2,1 trillió USD költöttek digitális fejlesztésre



Digitális gyorseszt 1.

Határozottan elutasítom

Döntően digitális alapon tanulok

4.4

A technológia meghatározza a felsőoktatást

4.4

A technológia hatással lesz a felsőoktatásra a következő 5 évben

5.8

A technológia megváltoztatja a versenyt a felsőoktatásban a következő 5 évben

4.6

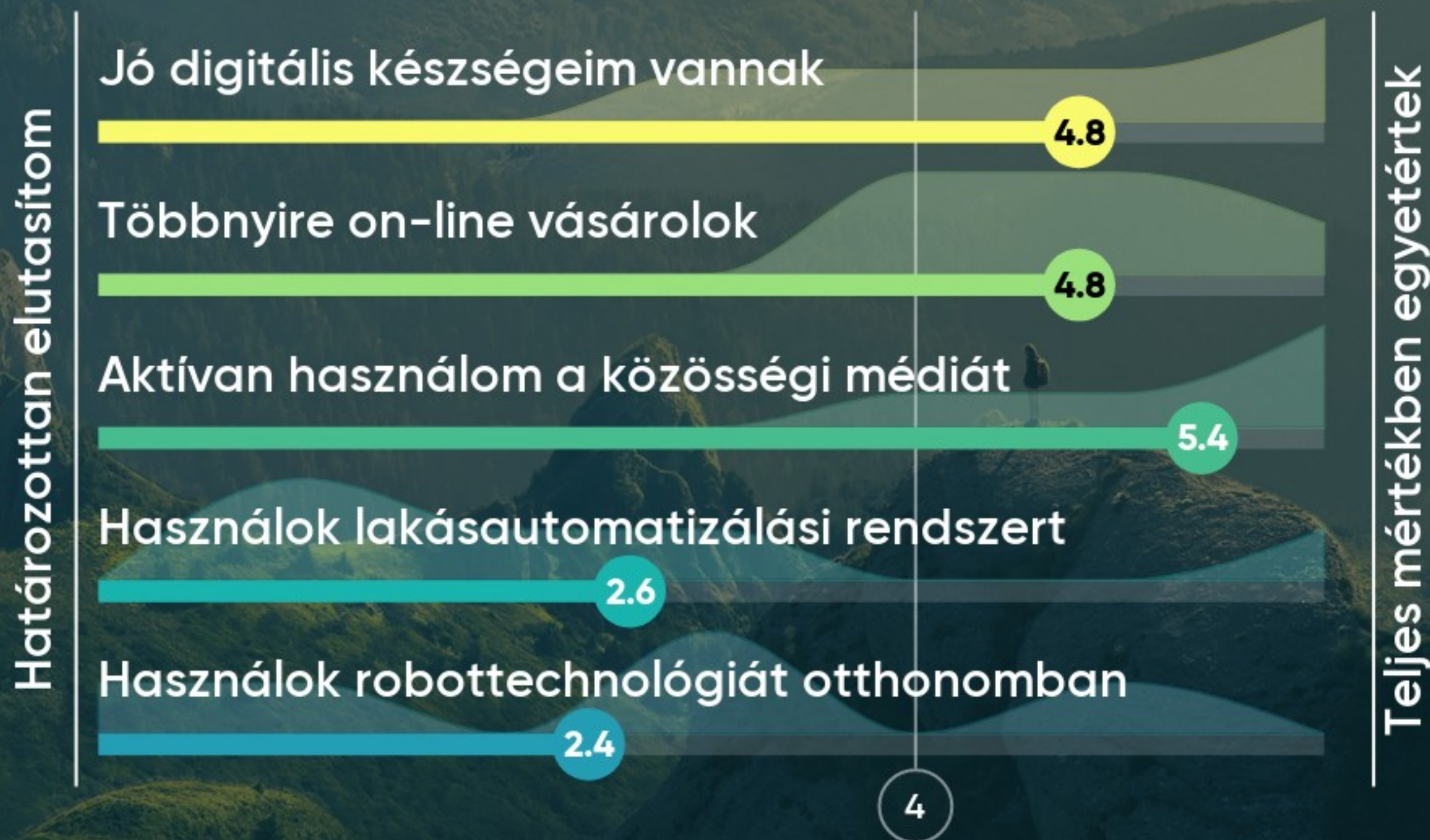
Médiafogyasztásom döntően digitális alapú

5.8

5

Teljes mértékben egyetértek

Digitális gyorseszt 2.



Digitális gyorseszt 3.

Határozottan elutasítom

Döntően digitális irodalmat olvasok

4.2

Digitális játékos formában tanulok

2.6

Rendszeresen játszom számítógépes játékokkal

4.2

A digitális készség generációfüggő

4

A digitális folyamatok feleslegessé teszik a személyes jelenlétet

3.2

3.6

Teljes mértékben egyetértek

Digitalizáció – kommunikáció és információáramlás forradalma

Munkaerőhiány, generációs elvárások, globalizáció, új technológiák, GDPR ...

- ▶ Toborzási rendszerek – első körös jelöltszűrés automatizálása
 - ▶ LinkedIn, Chatbotok, mesterséges intelligencia (AI), biometrikus adatok (járás, mozdulatok, mimika)
- ▶ Előszűrés digitálisan, telefonon, videón (!AI-interjú = automatizált virtuális video interjú)
- ▶ Személyiségtesztek, komplex személyiség profilok elektronikusan
- ▶ On-line és off-line kampányok, web, Youtube, Facebook, Instagramm, közösségi toborzás
- ▶ Munkáltatói márka (Employer branding) – Munkavállalói élmény – azonnali megosztás
 - ▶ Glassdoor, közösségi média
- ▶ Jelölt élmény (Candidate experience)
- ▶ Játékosítás (Gamification)
- ▶ Önkiszolgáló HR: e-bérjegyzék; személyes profil; szabadságok; jelenléti ívek; beosztások; értesítések stb.
- ▶ Smart Work - digitális munkahely-élmény
 - ▶ intuitív, biztonságos, bárhol, bármikor, bármilyen eszközről lehet kapcsolódni



▶ Mesterséges intelligencia alapú szoftver

- ▶ az emberihez hasonló beszélgetésre és **interaktív** kommunikációra képes valós személy beavatkozása nélkül
- ▶ korlátlan számú ügyfél kiszolgálására képes
- ▶ képes az öntanulásra, fejlődésre
- ▶ valós emberi munkát képes kiváltani
- ▶ képpel, szöveggel, hanggal, videoval kommunikál
- ▶ 7x24 órában elérhető

▶ Igény és lehetőség

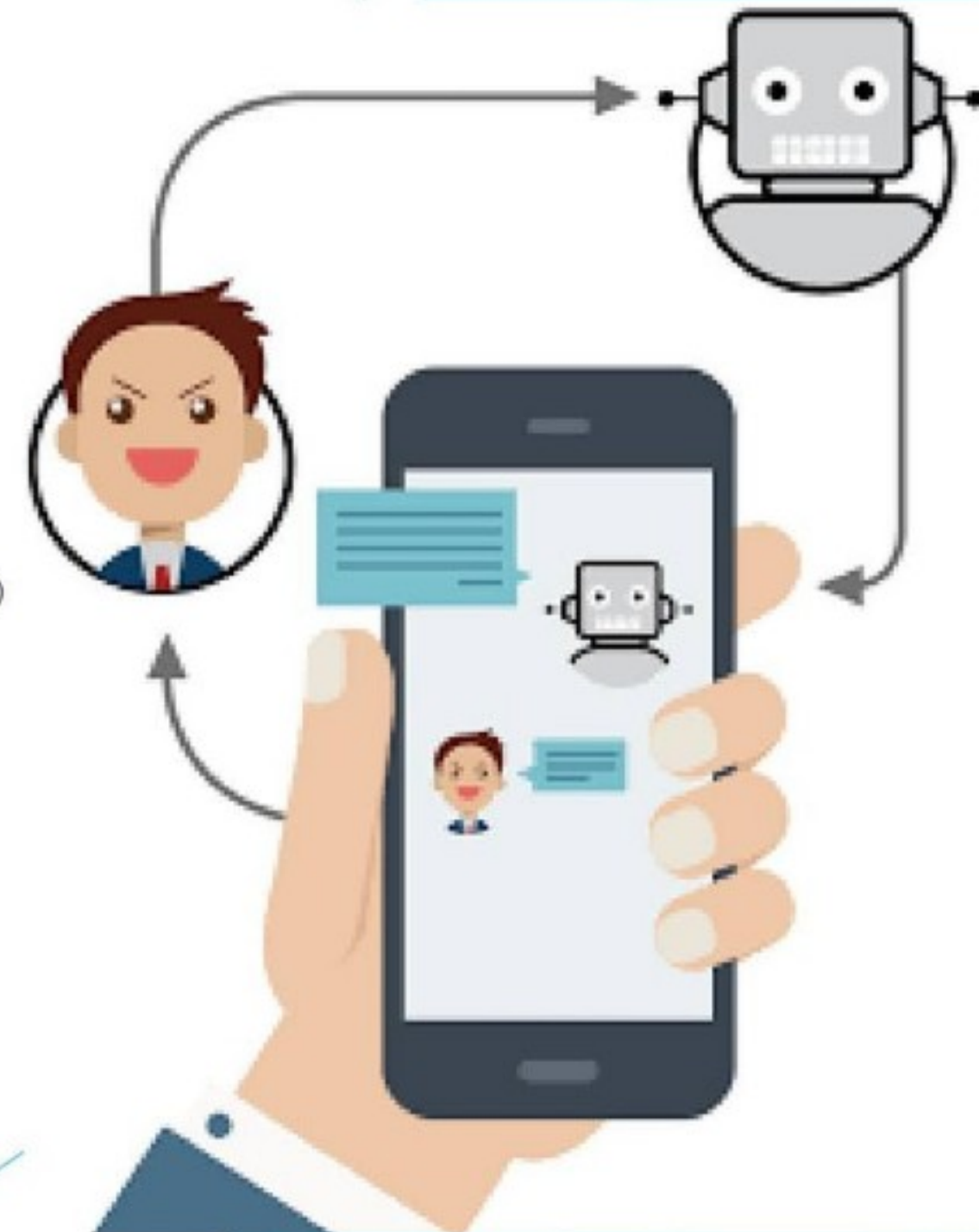
- ▶ Internet általánossá válása
- ▶ közösségi portálok on-line jelenlét
- ▶ valós időben kommunikálás, ügyintézés fizikai jelenlét nélkül

▶ Típusai

- ▶ Scripted: előre megírt forgatókönyv szerinti kérdések és válaszok (pl. Fb-Messenger; <https://bocsiviki.hu/hu/teszt/1>)
- ▶ Intelligens: akár irányítani is képes a beszélgetést, tanul és az új tudást felhasználja

▶ Végtelen és egyre bővülő felhasználási terület

- ▶ webáruházak, értékesítés, marketing
- ▶ Webes szolgáltatások, ügyfélszolgálat, on-line segítségnyújtás (bank, telekommunikáció, egészségügy stb.)
- ▶ foglalások kezelése (pl. mozi, színház, szállás, taxi,)
- ▶ vendéglátás (rendeléskezelés)
- ▶ vállalati felhasználások (toborzás, belső ügyfélszolgálat, helpdesk, hibakezelés stb.)
- ▶ a cégekkel történő on-line kommunikáció évről-évre jelentős mértékben nő, versenyelőnyt élveznek a közvetlen kommunikáció lehetősége okán



Milyen chatbotokat használsz?

éttermek massanger
vevőszolgálat bárhol

apple id törlése
apple help desk

apple id

apple

cleverbot

Gamification – Játékosítás

- ▶ játéktervezési elemek és a játék alapelveinek alkalmazása nem játékkörnyezetben
- ▶ tevékenységek és folyamatok halmaza, amely a játék elemek jellemzőinek felhasználásával vagy alkalmazásával old meg problémákat
- ▶ a rendszerek, szolgáltatások, szervezetek és tevékenységek technológiai átalakítása úgy, hogy az ember-gép kommunikáció az a motivációs, tanulási és gyakorlási élményt nyújtja mint egy jó játék
- ▶ a játék során tanúsított viselkedést a „Mit”-”Miért” attitűd helyett a hatékonyabb „Hogyan”-”Mikor” v. „Hogyan” – „Mikor nem” jellemzi
- ▶ Homo ludens: állati ösiségünkből hozzuk magunkkal
- ▶ Toborzás –
 - ▶ KPMG: <https://www.youtube.com/watch?v=HG49Zx3RCOU&list=PLw1gvA4ELBAk1494in3cuB7n8c1zx4wnR&index=6>
- ▶ On-boarding –
 - ▶ Generali: <https://www.youtube.com/watch?v=eppWqL6cqml&list=PLw1gvA4ELBAk1494in3cuB7n8c1zx4wnR&index=1>
 - ▶ NN: <https://www.youtube.com/watch?v=5v2SY6ogYLA&list=PLw1gvA4ELBAk1494in3cuB7n8c1zx4wnR&index=4>
 - ▶ Telekom: <https://www.youtube.com/watch?v=bu44aedM9v8&list=PLw1gvA4ELBAk1494in3cuB7n8c1zx4wnR&index=5>
- ▶ Karrier tervezés –
 - ▶ BP Üzemanyagtöltő állomás : <https://www.youtube.com/watch?v=d4Lzu5TMxWI&list=PLw1gvA4ELBAk1494in3cuB7n8c1zx4wnR&index=7>
 - ▶ PwC multipoly: <https://www.youtube.com/watch?v=XnbSQwoIUuc&list=PLw1gvA4ELBAk1494in3cuB7n8c1zx4wnR&index=8>
- ▶ Szimuláció, stratégiai „játék” –
 - ▶ Coca-Cola - Revenuepoly: <https://www.youtube.com/watch?v=TR-y-jSWfyE&list=PLw1gvA4ELBAk1494in3cuB7n8c1zx4wnR&index=2>
 - ▶ Fligby - vállalatirányítás, vezetés: <https://www.youtube.com/watch?v=mqJWnFbSV8E>
- ▶ Tanulás-
 - ▶ CIB bank digitális transzformáció: <https://digital-transformation.gamesforbusiness.com/#digital-transformation>
 - ▶ PwC IFRS: <https://www.youtube.com/watch?v=WbQFCtouHFs&list=PLw1gvA4ELBAk1494in3cuB7n8c1zx4wnR&index=9>
 - ▶ reformációs öröksége: <https://www.youtube.com/watch?v=tcVNNXJ4kos&list=PLw1gvA4ELBAk1494in3cuB7n8c1zx4wnR&index=3>



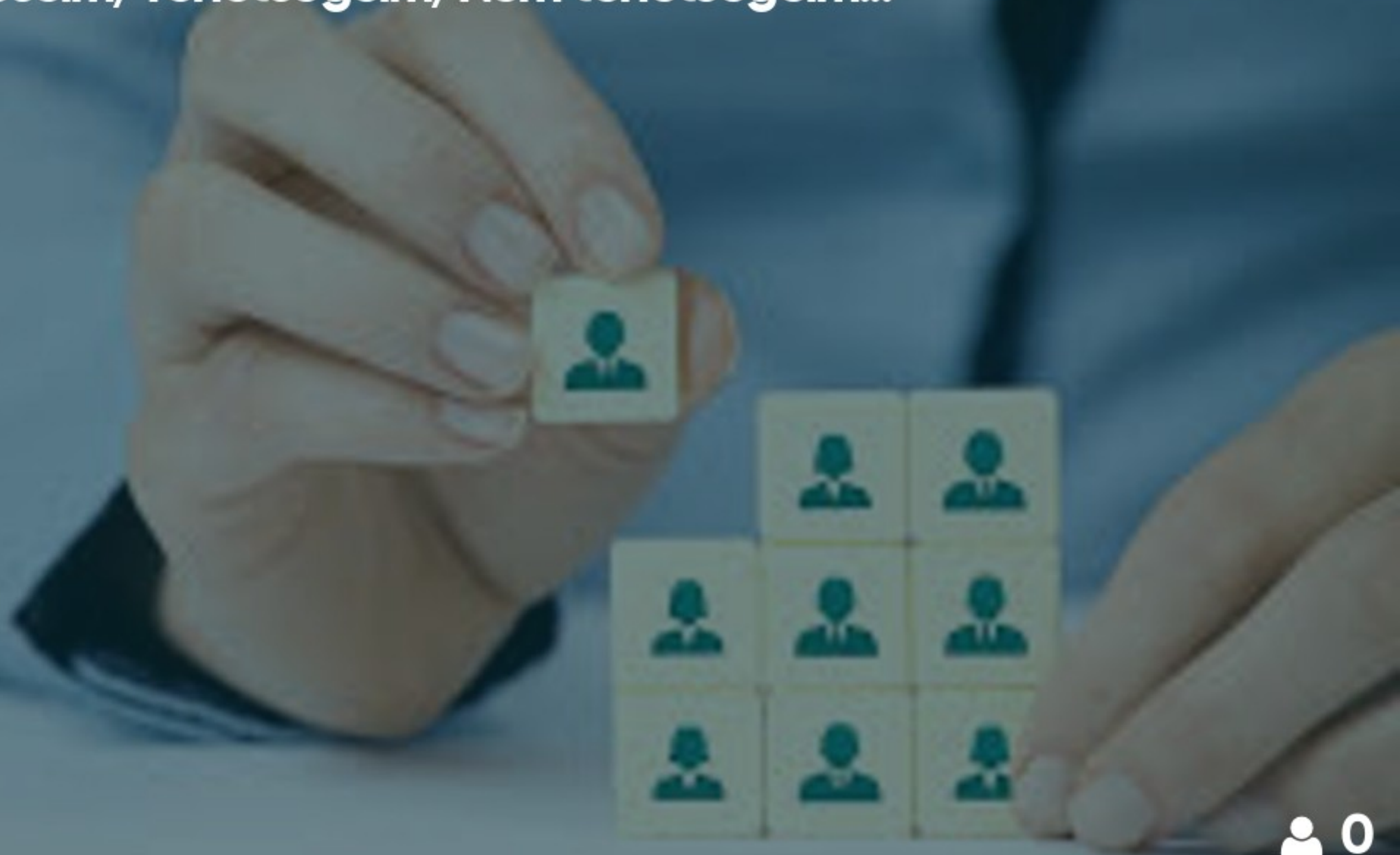
**Játékosítsátok egy népszerűtlen tantárgyatokat vagy
bármely HR-es folyamatot!**

Ha HR vezető lennék...

- ▶ Első intézkedéseim
- ▶ Fő irányok, értékek
- ▶ Szövetségeseim
- ▶ Tehetségem
- ▶ Nem tehetségem



**Ha én HR vezető lennék: Első intézkedéseim/Fő irányok,
értékek/Szövetségeseim/Tehetségeim/Nem tehetségeim...**



Értékeljétek az előadást!

Minimális

Maximális

Téma aktualitása

10

Előadás tartalma

9.5

Előadó stílusa

9.8

Miről hallanál szívesen legközelebb?

Mennyire érdemes egy területre összpontosítani a tanulmányainkat

Celok eléréséhez milyen tulajdonságok fontosak

Gamification működésébe belemenni kicsit jobban (eredményessége, stb.)

ÖRÜLÖK, HOGY VELEM TARTOTTATOK!

Mentimeter



Nagy Mária

Szervezetfejlesztő

Tanácsadó, Coach, Tréner

+36-30-638-7771

nagym@datapress.hu

<https://www.linkedin.com/in/nagymaria/>