

Vegyétek kézbe a telefonotokat!

...és ne kapcsoljátok ki!
Küldjétek a szívecskéket:)

4



HR irányok, aktualitások I-IV.

Szervezetfejlesztés II.

Stratégia tervezés, egyéni- és szervezeti készségek fejlesztése

Közgazdász - Emberi erőforrás alapszak
(III.év – nappali)

Bérezési és egyéb ösztönzési rendszerek

2020. szeptember – október

Gazdálkodási- és menedzsment

Gazdaságinformatika

Turizmus - vendéglátás

Szőlész-borász

Nagy Mária

Szervezetfejlesztő

Tanácsadó, Coach, Tréner

+36-30-638-7771

nagym@datapress.hu

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

Tartalom

► Szervezetfejlesztés alapjai 1. (szept.21.)

- HR területei
- Szervezeti diagnózis – MINTA - EKE
- Módszertan, Értékelés
- Súlypontok, Fejlesztési javaslatok
- EKE – Hackathon – kritikus terület
- HR hírek, aktualitások
 - HRFEST LUPA
 - HRFEST ON-LINE
 - zyntern.com

► Szervezetfejlesztés 2. (szept.28.)

- Stratégiai tervezés folyamata
- EKE – Hackathon – Irányok, értékek
- Egyéni- és szervezeti készségek fejlesztése
 - Coachingtól a pszichoterápiáig
 - (határterületek, definíciók)
 - Gyakorlat: Coaching alapok
- HR érdekességek, hírek
 - Streettraining

► HR szerepe a versenyben maradásban 1. (okt.5.)

- A versenyképesség kihívásai
- Általános HR tévhitek vs. Valóság
- HR új kihívásai
- HR szerepek és arányok változása
- HR transzformáció
- EKE – Hackathon – Munkavállalói élmény és elköteleződés
- HR kutatások, felmérések a COVID idején
 - MTA Kommunikációmenedzsment MB
 - Kíncentric
 - WIFI Hungária

► HR szerepe a versenyben maradásban 2. (okt.12.)

- Nemzetköziség és globalizáció
- Generációk
- EKE – Hackathon – Generációk érzékenyítése
- Agilitásról röviden
- Legjobb munkahely felmérés
- Globális cég munkakörnyezete
- HR hírek, aktualitások
- HR merre van az arra & digitalizáció (találkozunk a II. félévben)

Mit tartalmaz egy szervezet stratégiája?

csapatmunka

célirány
célok meghatározása
probléma meghatározása
jövőkép
kitűzött célok
versenytársak

misszió

vízió

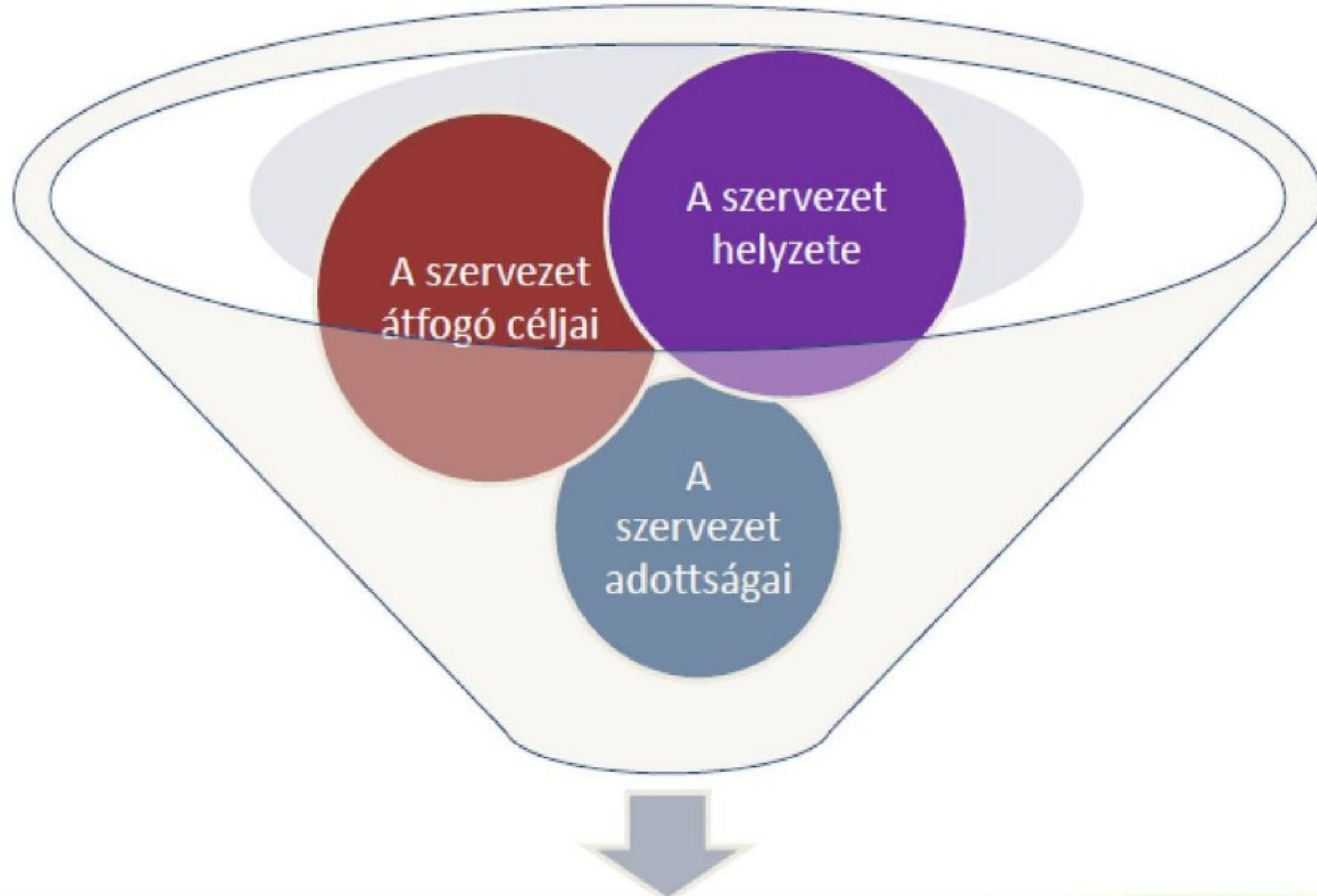
Szervezetfejlesztés2: Stratégiai tervezés, egyéni- és szervezeti kompetencia fejlesztés

- ▶ Tulajdonosok, vezetők, szekcióvezetők
 - ▶ stratégiai tervezési folyamat
 - ▶ alkotóműhelyek / workshop (meeting vezetés, szervezés)
 - ▶ facilitálás, moderálás
- ▶ Teamfejlesztés
 - ▶ vezetői
 - ▶ tematikus
- ▶ Softskill tréningek
 - ▶ vezetői
 - ▶ tematikus
- ▶ Coaching
- ▶ Tanácsadás
- ▶ Mentoring

Stratégia program – tranzakciók és korrekciók sorozata – változás menedzsmen

Értékelés finomítása, fókuszpontok meghatározása - belső HR specialisták

- **Felsővezetői interjúk**
 - Stratégiai szereplők - stratégiai felelősség vállalás
- **Workshopok**
 - Vezetői workshopok - hétköznapi hősök / stratégiai transzformáció
 - Dolgozói fókusz csoportok
- **Akcióterv, prioritások operatív és stratégiai időtávban**
 - Vállalati szintű misszió, vízió, stratégia
 - Dedikált generalisták, specialisták, egységek, együttműködők, határidők
 - Szervezeti transzformáció támogatása (szakmai rendszerek kialakítása, változás kezelés, kultúra fejlesztés)
 - Munkáltatói márkaépítés, Benchmark elemzés (=viszonyítás), 360-as mérés, legjobb munkahely stb.
- **A diagnózis és folyamatok függvényében szükséges korrekciók, változások folyamatos menedzselése, folyamatok intézményesítése**



Stratégiai
tervezés

Megvalósítandó célok, fejlesztendő területek

Stratégiai célok meghatározása

- ▶ A stratégiai célok hosszabb időtávra szólnak (3-5 év)
- ▶ Az elérni kívánt állapotot számszerűsíthetően is meghatározza
 - ▶ Üzleti, termelési célok
 - ▶ Pénzügyi, eredményességi célok
 - ▶ Humán erőforrás, szervezeti célok
 - ▶ Stb.

Akciók, projektek meghatározása

- ▶ Rövid távú tevékenységek, projektek (max. 1-2 év)
- ▶ Stratégia célok irányába mutatnak, azokat szolgálják
- ▶ Tovább bontandók operatív akciókra, cselekvésekre
- ▶ A projektek befejezése után újra meg kell vizsgálni a külső és belső környezetet



Stratégiai terv elemei

- ▶ Misszió - küldetés nyilatkozat megfogalmazása
- ▶ Vízió = jövőkép megfogalmazása
- ▶ Helyzetelemzés = belső/külső környezeti tényezők és hatások bemutatása
- ▶ Célok és fejlesztendő kulcsterületek meghatározása: cselekvési tervek, hosszú távú fejlesztési célok
- ▶ Finanszírozási források stratégiai szintű tervezése
- ▶ Megvalósulás nyomon követésének, értékelésének módja

Középtávú stratégia fejezetei – Tartalom

- ▶ **Bevezetés**
 - ▶ kik vagyunk
- ▶ **Küldetés (Misszió)**
 - ▶ miért vagyunk
- ▶ **Jövőkép (Vízió)**
 - ▶ ahová el akarunk jutni
- ▶ **Helyzetkép**
 - ▶ hol tartunk mi és a környezet most
- ▶ **Alapelvek**
 - ▶ a stratégiai célt milyen filozófia mentén akarjuk elérni
- ▶ **Értékek**
 - ▶ a garancia a cél eléréséhez
- ▶ **Irányok**
 - ▶ ezek adják a cselekvési program fő területeit



How we roll

TRANSPARENT

Our default is to share, leading to open debate, trust, and decisions based on data, not politics.

ALL IN

We bet on Qualtrics and Qualtrics bets on us. This is our company. We deliver whatever it takes.

CUSTOMER OBSESSED

If a customer is upset, we failed. Period. We learn, and we fix it.

ONE TEAM

There is only one team at Qualtrics. We win and lose together and never say, "That's not my job."

SCRAPPY

We're smart, resourceful, and find a way. We write our own story instead of following others.

Hackaton: EKE alapelvek, értékek



EKE alapelvek, értékek

Egy nagy család vagyunk, ez az Eszterházy érzés

Minden hallgató számít, nem csak egy neptun kód, hanem az egyetem fontos tagja.

Hiába vagyunk kis egyetem, a legnagyobb céljainkat is elérhetjük.

Tudomány, tanulás, tanítás
családias környezetben.

Nem csak egy neptun kód vagyunk,
van személyes kapcsolat a
hallgatók és az oktatók között.

Erős szakmai képzést kapunk, ami
bárhol megállja a helyét.

Definíciók – határterületek és határok a személyiség- és készségfejlesztésben

- ▶ **Coaching**
- ▶ Tanácsadás
- ▶ Tréning
- ▶ Moderáció / facilitáció
- ▶ Mentoring / Mentorálás
- ▶ Szupervízió
- ▶ Terápia
- ▶ Pszichológia
- ▶ Pszichiátria
- ▶ Pszichoterápia



Brene Brown: Empátia / Szimpátia



- ▶ segítő, támogató, fejlesztő tevékenység
- ▶ a folyamat középpontjában a változás, változtatás áll
- ▶ Célja
 - ▶ a személy vagy a csoport hatékonyságának növelése a személyben vagy csoportban rejlő potenciálok, lehetőségek kiteljesítésén, a tudatosság, önreflexiós képesség javításán keresztül,
- ▶ Coach (meghallgató) 49% – Coachee (probléma gazda) 51%
- ▶ Fajtái
 - ▶ business; life; shadow;
- ▶ Célcsoportjai
 - ▶ Egyéni: vezetői; szakmai
 - ▶ Csoportos: szervezeti egységek; azonos munkakörben dolgozók
 - ▶ Team: vezetők, teamek
- ▶ Típusai - orientáltsága
 - ▶ Teljesítmény; Interakció- v. kapcsolat; Felismerés; Készség
- ▶ Témakörei
 - ▶ Pl: konfliktus, stressz, kommunikáció, kapcsolatok, döntések, önérvényesítés, egyensúly, szerepek, élethelyzetek, karrier, kiégés, alkalmazkodás, együttműködés, krízisek, másság, stb.

► Business coaching

- általában üzleti dilemmákból eredő problémák megoldását szolgálja
 - + különféle készségek elsajátításán is sokat lendíthet
- „executive” = felsővezető a kliens („személyi edzés”)
 - stratégiai kérdések, változás menedzsment, vezetői dilemmák
- vezetők, menedzserek, vállalkozók
 - skillcoaching, karrier coachnig,
 - alapkészség fejlesztés: motiválás, csapatépítés, delegálás, döntéshozatal, szervezés, kommunikáció
 - stresszkezelés, én-márka fejlesztés, karrier menedzsment stb.

► Life coaching

- életvezetési támogatás
 - a problémák más nézőpontba helyezése, személyes értékek megerősítése a kívánt célok elérése érdekében
 - múlt nem az okok megtalálása miatt érdekes (lásd! pszichológus), helyette az erőforrás-elemek beazonosítása, amire építkezni lehet
 - a kliens számára helyes döntések, viselkedésmódok érdekében a saját erőforrásainak mozgósítása

Coaching fajtái célcsoport szerint

- ▶ *Egyéni vezetői*
 - ▶ kezdővezetők szakmai fejlődése, vezetői identitástudat kialakítása
 - ▶ gyakorlott vezetők egyéni vezetői problémáinak megoldása
- ▶ *Egyéni szakmai*
 - ▶ szakmáját gyakorló munkatárs, szakember karriermenedzselése, szerepfejlődésének támogatása
- ▶ *Csoportos*
 - ▶ különböző vállalat / divízió / regionális szervezeti egység azonos munkakörben dolgozó szakembereinek fejlesztése, akiknek hasonlóak a problémái
- ▶ *Team*
 - ▶ adott szervezetben működő vezetők, teamek együttműködésének hatékonyabbá tétele, változások menedzselése, szervezetfejlesztés humán oldalának támogatása

► Shadow coach

- árnyék megfigyelő a fejlődni vágyó vezető sarkában
- a munka során megfigyeli, rögzíti az észrevételeit, bizonyos időnként visszajelez
- a kliens fejlesztéséhez első kézből szerez be információkat
- folyamatosan jelen van a kliens mindennapi tevékenységében
- tevékenységi mérleget készít, tipikus reakció mintákat rögzít
- végül közösen elemzik a szokásos, rutinná vált helyzeteket, mintákat, a kliens a coach szemén keresztül újra éli az eseményeket

► Coaching orientáltsága

- Teljesítmény-orientált
 - a teljesítmény hatékonyabbá tétele a cél
- Interakció- v. kapcsolat orientált
 - a kommunikáció, a munkatársak és az ügyfelek közötti kapcsolat minőségének, hatékonyságának javítása a cél
 - meglévő konfliktusokat kell feldolgozni és megszüntetni
- Felismerés orientált
 - okok feltárása, új megoldások keresése, erőforrások jobb kihasználása,
 - berögződések felismerése és megváltoztatása a cél

Tanácsadás

- ▶ egy szakmailag tapasztaltabb személy adja át saját tudását, megoldási módszereit egy kevésbé jártas személynek.
- ▶ a fejlesztő-támogató jelleg sokszor csak másodlagosan valósul meg, ezért nem is feltétlenül sorolódik minden fajtája a fejlesztő-támogató jellegű tanácsadói tevékenységek közé
 - ▶ pl. gondoljunk a jogi, műszaki tanácsadásra!

A coaching során nem tanácsot, nem kész receptet adunk, hanem abban támogatjuk a klienst, hogy megtalálja a saját, működőképes megoldásait.

Tréning

- ▶ a résztvevők új ismereteket, tudást sajátítanak el,
- ▶ míg a coaching során elsősorban a már megszerzett / meglévő tudás gyakorlatba ültetését segítjük elő, és a belső erőforrásokat mozgósítjuk
- ▶ ua. a tréningek során is dolgozhatunk / dolgozunk olyan módszerekkel, melyek alapvetően a coaching és a moderációs technika eszköztárába tartoznak

Definíciók – Moderáció / Facilitáció, Mentorálás

Moderáció / Facilitáció

- ▶ egy folyamatban külső segítőként támogatjuk abban a csoportot, hogy megtalálja a számára legmegfelelőbb megoldásokat,
 - ▶ pl. aktuális probléma, hosszú távú stratégia vagy jövőkép kialakítása
 - ▶ Moderálás - latin eredetű fogalom, jelentése: önuralom, mértéktartás.
 - ▶ Facilitáció /facilitálás - francia eredetű, jelentése: megkönnyíteni, segíteni valamit
- ▶ a két jelentés együtt adja a folyamat lényegét:
 - ▶ úgy előremozdítani, megkönnyíteni valamit,
 - ▶ hogy közben a saját véleményedet, megoldásaidat háttérbe szorítod, azaz önuralmat gyakorolsz.

A coaching folyamatnak is lényeges jellemzői ezek. A moderációt ilyen értelemben felfoghatjuk a csoport coaching egyik fajtájaként, illetőleg a moderáció technikája a csoport coaching egyik hatásos eszköze lehet.

Mentorálás / Mentoring

- ▶ egy tapasztalt vezető, munkatárs segíti az újonnan érkező beilleszkedését az új munkahelyre, környezetbe
- ▶ hangsúly az integráción, tapasztalat-átadáson és nem a változáson van

Az igazán elkötelezett mentor gyakran él coaching eszközökkel, ösztönösen vagy tudatosan.

Definíciók – Szupervízió

- ▶ olyan speciális szakmai személyiség fejlesztő módszer, amelynek alkalmazása nélkülözhetetlen a fejlesztő-támogató jellegű foglalkozásúaknál a
 - ▶ hivatás-gondozásában
 - ▶ saját mentálhigiénéjében
 - ▶ szakmai továbbképzésében
 - ▶ munkájának minőség-biztosításában
- ▶ módszeresen strukturált tanulási folyamat, amely a szupervízió alanyának szakmai tapasztalatára reflektál,
 - ▶ a szupervizor a folyamat kereteiért felelős,
 - ▶ az alany pedig a tanulási céljáért.
 - ▶ ezen értelemben a munka világában, a munkavállalók fejlesztésében betöltött funkcióját is felöleli

A szupervíziónak ez a szintje célját tekintve nagyon közel áll a coachinghoz. A szupervízió és coaching egyaránt elkötelezett a folyamat alanyának személyes fejlődése iránt.

Definíciók – Terápia, Pszichológia

Terápia

- ▶ mentálisan beteg embereknek szóló gyógyító tevékenység,
- míg a coaching során egészséges emberekkel foglalkozunk. Tehát más a célcsoport, bár az alkalmazott eszközökben lehetnek átfedések.

Pszichológia

- ▶ az emberi lélek tudománya
- ▶ a lélek fejlődésével, működésével, annak törvényszerűségeivel foglalkozik
- ▶ művelői bölcsészek, akik az egyetem pszichológia szakon diplomáznak, és különböző szakirányoknak megfelelően szakosodhatnak, szakvizsgát tehetnek,
 - ▶ pl. munka- és szervezetpszichológussá, v. klinikai és mentálhigiénés szakpszichológussá válhatnak
- ▶ gyógyító tevékenységre ez a végzettség önmagában nem jogosít fel, de pl. a klinikai szakpszichológus a munkájával segíti a diagnosztizálást

Definíciók – Pszichiátria

Pszichiátria

- ▶ tárgykörébe tartozik a lelki betegségek diagnosztizálása, gyógyítása, a gyógyszeres kezelést is beleértve
- ▶ művelői orvosok, akik pszichiátriából szerezték a szakvizsgájukat

Pszichoterápia

- ▶ beszélgetős gyógyítás, gyógyító beszélgetés
- ▶ pszichoterápiát orvos vagy pszichológus végezhet abban az esetben, ha meg van az ehhez szükséges pszichoterápiás képzettsége
- ▶ ezt a címet csak az viselheti, aki pszichoterápiás szakvizsgával rendelkezik, és ez csak ráépített szakvizsga lehet, tehát második szakirány
 - ▶ Pl.: ha valakire azt mondják, hogy „pszichológiai eset”, vagy „jobban tenné, ha pszichológushoz fordulna”, valójában arra gondolnak, hogy „pszichoterápiás eset”, vagy „jobban tenné, ha pszichoterapeutához fordulna”.

Definíciók – Határok

- ▶ Aki támogató jellegű tanácsadó tevékenységet folytat, annak a fejében szintén világos meghatározásoknak kell lennie az egyes fogalmakról, azért is mert a munkájuk során ezek a tevékenységek még egy folyamaton belül is változhatnak a cél függvényében. Tudni és felismerni kell, hogy mikor melyik formát és miért célszerű alkalmazni, és a módszerbeli esetleges váltást világosan tudomására kell hozni a fejlesztés alanyának.
- ▶ *Pl.: gyakori, hogy újonnan kinevezett vezető mellé szeretnénk coaching támogatást. Még gondos előzetes tájékozódás esetén is előfordulhat, hogy menet közben derül ki, hogy alapvető vezetői készségek hiányoznak az új munkakör ellátásához. Ekkor nyilvánvalóan vezetői készségfejlesztő tréningre van szükség, amivel párhuzamosan futhat a coaching, elősegítve az új készségek gyakorlatba való beültetését, vagy skill-coachningra.*

Kóstoljunk bele a coachingba

- ▶ Teljes körű személyiség profil – pl. Innermetrix ADV
 - ▶ viselkedés, értékek, döntéshozatal, gondolkodás, tehetségek, kompetenciák
 - ▶ munka, ill. szerepkör specifikus (pl. felsővezető, menedzser, munkavállaló, értékesítés, agilitás stb.)
- ▶ Értőfigyelem – tükrözés: 5-1-1-1-1
 - ▶ tartalom
 - ▶ érzelem
 - ▶ szándék
 - ▶ titok
- ▶ Mintacoaching
 - ▶ Solution Focus
- ▶ Brené Brown on Empathy:
<https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw>

HR érdekességek, hírek - <https://streettraining.hu/>



STREET TRAINING
by Flowakadémia

RÖLUNK KORÁBBIESEMÉNYEK GALÉRIA GYIK KAPCSOLAT

**tanulni bárkitől,
bármikor, bárhol lehet!**

Street Training Balaton

Balatonalmádi, Szoborpark 2020.09.26.

TOVÁBB

Street Training Budapest

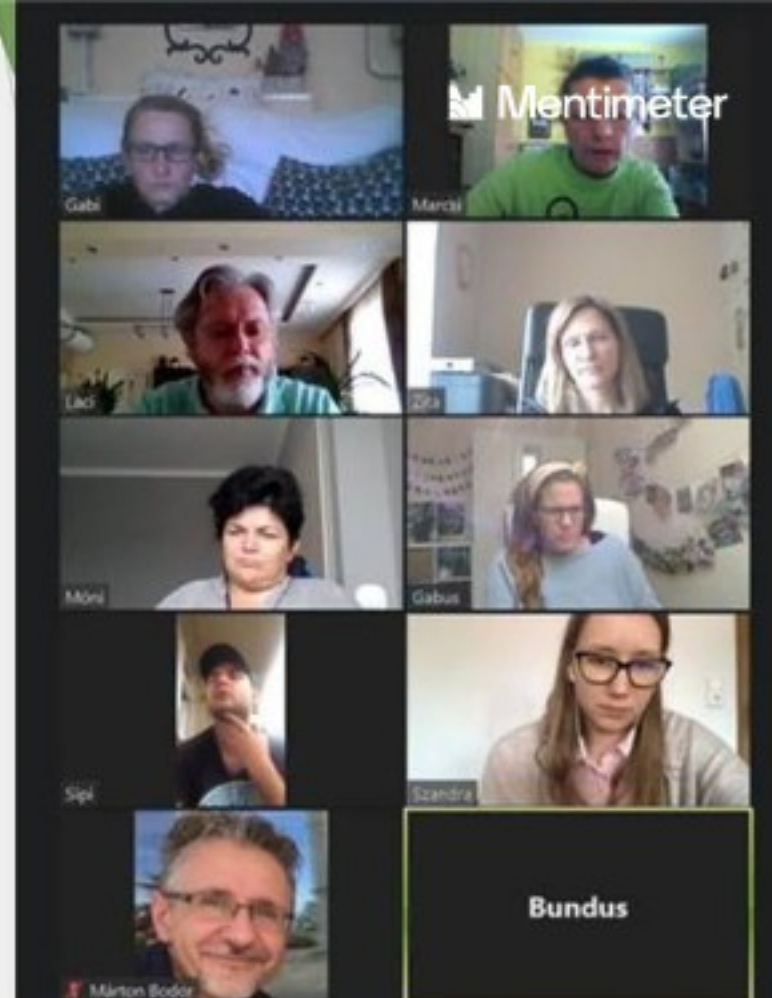
Városliget, Királydomb 2020.09.12.

TOVÁBB

Street Training Online

A virtuális térben 2020.05.15.

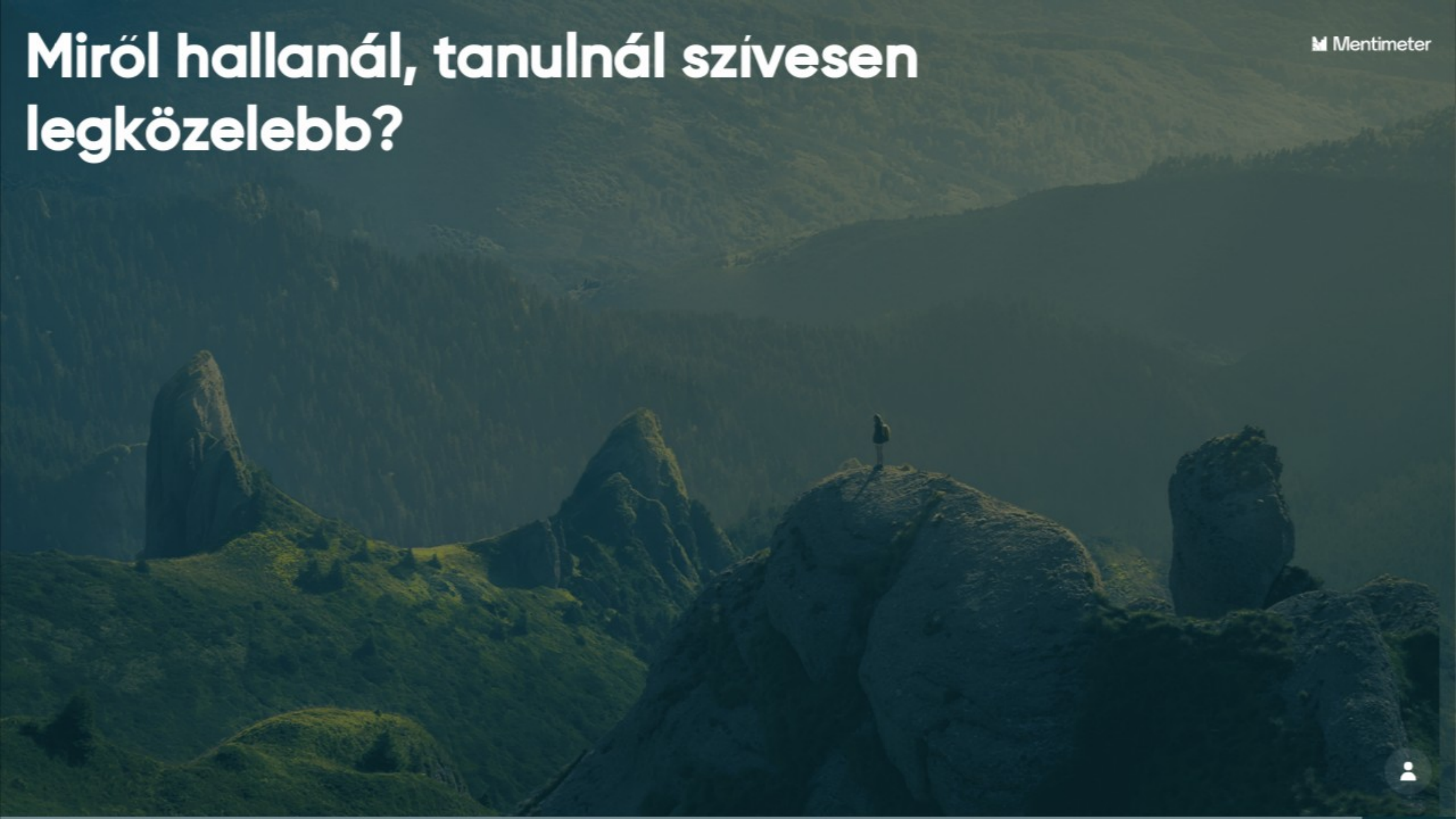
TOVÁBB



Kérdezetek, igyexem válaszolni!

Mentimeter

0 questions
0 upvotes



Miről hallanál, tanulnál szívesen legközelebb?

Kérem értékeld a mai előadást!

Elégtelen

Téma hasznossága, aktualitása



Előadás felépítése, tartalmassága



Előadó stílusa, érthetősége



Kiváló

-



KÖSZÖNÖM, HOGY VELEM TARTOTTATOK!

Mentimeter



Nagy Mária

Szervezetfejlesztő

Tanácsadó, Coach, Tréner

+36-30-638-7771

nagym@datapress.hu

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