

Vegyétek kézbe a telefonotokat!

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

3



HR irányok, aktualitások I-IV.

HR szerepe a versenyben maradásban 2.

HR válaszok a környezet, a növekedés és a globalizáció kihívásaira

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

Felsővezetői 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
 - Kincentric
 - WIFI Hungária

► HR szerepe a versenyben maradásban 2. (okt.19.)

- 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)

Hogy jelentkezik a globalizáció a HR szervezetében?

sokszínűsége
a munkavállalók
gyorsabban fejlődik
interkulturális management
megkönnyíti a munkát
gyorsan terjed

Nemzetközivé válás – gondolkodj nemzetközi & cselekedj helyi szinten

- Mindig ITTHON kell VALAKI lenni
 - Ahány ITTHON – annyi VALAKI
 - pl! kritikus felsőoktatási hallgatók munkaerő piaci várakozásai
- Munkáltatói márkaépítés
 - Benchmark elemzés
 - Legjobb munkahely
- Vállalati sztenderdek & hazai kultúra
 - Egységes arculat
 - Újbelépők iránytűje, újbelépő tréning, gyakornoki program, csereprogramok, hónap hőse stb.
 - HR rendszerek & szolgáltatások (munkakör, kompetencia, teljesítménykövetelmény és értékelés stb.)
 - HR – egységes fellépés & centralizált tevékenységek & specifikus helyi adminisztrációs környezet
- Egyenlő bánásmód
 - Kiemelt hangsúly
 - Teljes partnerség
 - Menedzsment elköteleződése & aktív részvétele a tervezésben, indításban
- HR dilemmák Centralizáció vs. Lokalizáció vs. Kiszervezés
 - Evolúció vs. Szintugrás
 - Aktuálisan, előkészítetten megválaszolni DE! proaktívan gondolkodni

Hogyan látjátok a különböző generációk munkahellyel kapcsolatos elvárásait?

A fiataloknak nagyobb elvárásaik vannak, kevés tapasztalattal rendelkeznek

Rendkívül különböző.

Az újabb generációknak nagyobb elvárásaik vannak a munkáltatóktól

Y és Z generáció könnyen vált munkahelyet

Fiatalabbak rugalmasabb munkaidőt szeretnének, több fizetésért.

A fiatalok kevésbé maradnak meg egy helyen

A fiatalok igénylik a személyes kapcsolatokat

Generációk



Tényezők	Baby Boomer	X generáció "digitális bevándorló"	Y generáció "Pán Péter"	Z generáció "digitális bennszülött"	ALFA gen.
Születés	1946-1964	1965-1979 / tapasztalt	1980-1995 / versengő	1996-2005 / kényelmes	2006-
Idősebbek tisztelete	Természetes.	Udvariasság	Miért kellene?	Individuum	
Lojalitás	Magától értetődő, kiemelt értékek véli.	Egyénekhez, csoportokhoz és nem céghez lojális.	Magához és személyes kapcsolataihoz lojális.	Fél az elköteleződéstől	
Karrier	Feljutni a csúcsra.	Levágni az utat.	Adj szabadságot, különben kilépek.	Szabadság, kötetlenség, rugalmasság	
Munkahely váltás	Tart attól, hogy a munkahelyváltás gyengíti szenioritását, esélyeit.	Alapvetőnek tekinti a versenyképes önéletrajzot.	Akár egyidejűleg több karrier építésére is nyitott.	Gyakran vált munkahelyet. Munkahelyi kultúra, sokszínűség, rugalmasság.	
Változás	Ellenáll.	Elfogadja.	Akarja.	Mindenből a legjobbat és legújabbat, márkák bűvölete, státusz-szimbólumok	
Döntéshozás	Megfontolt.	Tényeken alapul.	Barátok véleménye számít.	Influenszerek, közösségi média véleménye számít, bár alapvetően kritikus	
Tanulás	Fontos, de időnyomástól mentesen.	Keretek között.	Szabadon és élményekkel telve folyamatosan.	Jó absztrakció, jó figyelem megosztás	
Technológia	Kizárja - Nem szokott hozzá, hogy rábízsa magát az új technológiára.	Kényelmes - Technológia örült, a legújabbat akarja.	Segít, hogy jól érezze magát. Internet alapvető, megszokta az interaktív megoldásokat.	Kiváló technikai érzék, Internethez "bedrótozott" nemzedék	
Munkakörnyezet	Funkcionális	Kényelmes	Inger gazdag	Jól nézzen ki, otthonos, trendi, digitális munkaeszközök, high-tech technológia és munkakörnyezet	
Vezetés, irányítás	Leader - Elfogadja a hierarchikus, autoriter struktúrákat.	Manager - A részvételen alapuló, demokratikus struktúrát igényli.	Coach - Fontos a döntésekbe bevonás, igényli az önállóságot.	Felelősség, önállóság megélése, nehezen utasítható, azonnali visszajelzést vár	
Munkavégzés	Szeret specializálódni, output orientált, csapatmunka fontos.	Értékes projekteket akar végezni, de pragmatikus. Kihívás, hasznosság érzés.	Teljesítményorientált, világos elvárásokat igényel. Fejlődés, tanulás fontos.	Érdekes, sokoldalú, értelmes feladat, multitasking, fejlett probléma megoldó képesség, erős gyakorlatiasság	
Fejlesztés	Attól tart, hogy az utána jövők elveszik a munkáját.	A siker kulcsának érzi.	Fő motiváció, a munka közben is keresi az új információkat.	Személyes fejlődés megélése	
Javadalmazás, pénz	Lojalitása miatt hosszú távon számol. A pénzt meg kell keresni.	Azonnali jutalmazást vár, nem hisz a munkahelyi biztonságban. Nem minden a pénz.	Teljesítmény arányos bérezést igényel, saját piaci értéke alapján. Jár nekem!	Jó fizetés, azonnali jutalom, előrelépés	
Szerv.felm. átlag	4,10	3,92	3,88	3,78	

A vezető legnagyobb kihívása: Humán erőforrás

- ▶ az innovatív és sikeres vállalkozások legkritikusabb tényezője
- ▶ a technológiai iparág legkritikusabb tényezője
- ▶ technológia vájta, egyre mélyülő generációs szakadék,
- ▶ szignifikánsan különböző elvárások a munkavállalói élmény és elköteleződés érdekében
- ▶ stratégiai időtávok egyre rövidebbek
- ▶ jövőkutatások már 3-5 éves viszonylatban is még jelentősebb átalakulásokat prognosztizálnak
- ▶ IT-ban kopogtak a „alfa” generáció, akiről semmit nem tudunk
- ▶ a proaktivitás és rugalmasság mindennek előtt

Tényezők	Baby Boomer	X generáció "digitális bevándorló"	Y generáció "Pán Péter"	Z generáció "digitális bevezető"	ALFA gen.
Születés	1946-1964	1965-1979 / tapasztalt	1980-1995 / versengő	1996-2005 / kényelmes	2006-
Kisebbségi tisztelete	Természetes.	Utárlás.	Mért kellene?	Individuum	
Lojalitás	Magától értetődő, kiemelt értékek vél.	Egyénekhez, csoportokhoz és nem ögökhöz lojal.	Magához és személyes kapcsolataikhoz lojal.	Fel az elköteleződésről	
Karrier	Fejteni a csúcsra.	Levegő az utat.	Adj szabadságot, különben kárpok.	Szabadság, kötelesség, rugalmasság	
Munkahely váltás	Tart attól, hogy a munkahelyváltás gyengíti szorongását, esélyét.	Alapvetően tekinti a versenyképes önéletrajzot.	Akár egyidejűleg több karrier építésre is nyitott.	Gyakran vált munkahelyet. Munkahelyi kultúra, sokszínűség, rugalmasság	
Változás	Ellenáll.	Elfogadja.	Akárja.	Mindenből a legjobbat és legújabbat, minél többet, stílus-szimbólumok	
Döntéshozás	Megfontolt.	Tényeken alapul.	Bárhol véleménye számít.	Influenszerek, közösségi média véleménye számít, bár alapvetően kritikus	
Tanulás	Fontos, de időnyomástól mentesen.	Keretek között.	Szabadon és élményekkel tele folyamatosan.	Jó absztrakció, jó figyelem megosztás	
Technológia	Küzdje - Nem szokott hozzá, hogy rábízta magát az új technológiára.	Kényelmes - Technológia örült, a legújabbat akarja.	Segít, hogy jól érezze magát. Internet alapvető, megszokta az interaktív megközelítést.	Kiváló technikai érzék, internethez "bedrótozott" nemzedék	
Munkakörnyezet	Funkcionális	Kényelmes	Ingér gazdag	Jól nézzen ki, otthonos, trendi, digitális munkaeszközök, high-tech technológia és munkakörnyezet	
Vezetés, irányítás	Leader - Elfogadja a hierarchikus, autoriter struktúrákat.	Manager - A részvételen alapuló, demokratikus struktúrákat igényli.	Coach - Fontos a döntésekbe bevonás, igényli az önállóságot.	Felkésztség, önállóság megélése, nehezen utasítható, azonnali visszajelzést vár	
Munkavégzés	Szeret specializálni, output orientált, csapatmunka fontos.	Értékes projekteket akar végezni, de pragmatikus. Kihívás, hasznosság érzés.	Teljesítményorientált, világos elvárásokat igényel. Fejlődés, tanulás fontos.	Érdekes, sokoldalú, értelmes feladat, multitasking, fejlett probléma megoldó képesség, erős gyakorlatiaság	
Fejlődés	Attól tart, hogy az utána jövők elvesztik a munkáját.	A siker kulcsának érzi.	Fő motiváció, a munka közben is keresi az új információkat.	Személyes fejlődés megélése	
Javadalmazás, pénz	Lojalitása miatt hosszú távon számít. A pénz meg kell keresni.	Azonni jutalmazást vár, nem hoz a munkahelyi biztonságban. Nem minden a pénz.	Teljesítmény arányos bérezést igényel, saját piaci értéke alapján. Jár nekem!	Jó fizetés, azonnali jutalom, előrelépés	
Szerv.felm. átlag	4,10	3,92	3,88		

Mit jelent az agilitás egy szervezetben?

Mentimeter



Agilitás = Szemlélet = EMBER

60+ MÓDSZERTAN

12 ALAPELV

Ügyfél és értékközpontúság
Közvetlen kommunikáció
Transzparencia
Ellenőrzés / Önvizsgálat
Alkalmazkodás a
változásokhoz
Fenntartható működés
Bizalom
Egyszerűség
Gyakori és gyors szállítás
Műszaki kiválóság
Önszerveződő csoportok
Empiricizmus

4 ÉRTÉK

Egyének és
személyes
kommunikáció
Működő termék
Együttműködés
Változás készsége

Lean

Scrum

Kanban

XP

Crystal

NEXUS

LeSI

Spotify

Hybrid

stb.

Kincentric

Legjobb Munkahelyek Felmérés tapasztalatai I.

- Módszertan, minta
 - 20.000 munkavállaló, munkatársi és vezetői kérdőíves felmérés
- Kiemelkedő munkavállalói élmény – jobb üzleti eredmény és szervezeti teljesítmény alapja
 - Elkötelezett munkavállalók (46% erősen elkötelezett, az átlagos cégeknél 25%)
 - szervezeti agilitás,
 - tehetségfókuszú gondolkodás,
 - elkötelezett vezetők
 - ▶ a Mo.i munkahelyek felsővezetése jellemzően (85%-ban) elkötelezett, a Legjobb Munkahelyeknél ez szinte mindenre (95%) elmondható,
 - ▶ náluk még a középvezetők is elkötelezettebbek (90%), mint az átlagos munkahelyek felsővezetői
 - ▶ átlagos munkahelyek vezetőit a legnagyobb kritika az emberközpontúságuk és kommunikációjuk tekintetében érte - alig minden második munkatárs gondolja úgy, hogy a felsővezetés a vállalat legértékesebb erőforrásaként bánik velük, és mindent megtesz azért, hogy a fontos ügyekről tájékoztassák őket

Kincentric

Legjobb Munkahelyek Felmérés tapasztalatai II.

- ▶ A legjobbak jelentősen az átlag felett
 - ▶ a cégvezetés megítélése pozitív,
 - ▶ a felsővezetés a szervezeti változásokat rugalmasan kezeli,
 - ▶ a munkatársak értik cégük küldetését.
- ▶ Emberközpontúság
 - ▶ a jól teljesítők számára biztosított a karrier lehetőség,
 - ▶ a célok elérését támogató szervezeti felépítés,
 - ▶ a felsővezetés által mutatott jövőkép lelkesítő,
 - ▶ a szervezet tehetségvonzó képessége és megtartó ereje kiemelkedő,
 - ▶ kiemelkedő /technológiai/ lehetőségek a tanulásra, fejlődésre, egyéni teljesítmények magas szinten tartására

Legjobb Munkahelyek Felmérés tapasztalatai III.

- ▶ Az on-boarding folyamata meghatározó
 - ▶ Legjobb Munkahelyek nagy hangsúlyt fektetnek a frissen belépett munkatársakra
 - ▶ a beillesztésük során már az első hat hónapban is magasan tudják tartani a munkatársak elkötelezettségét (90%),
 - ▶ ez később sem csökken olyan mértékben, mint az átlagos magyar munkahelyeken
 - ▶ tudatosan és folyamatosan törekednek arra, hogy magas elkötelezettségű szervezeti kultúrát építsenek,
 - ▶ az elkötelezett munkavállalók hosszútávon terveznek,
 - ▶ ők a vállalat jó hírnevének leghitelesebb szószólói,
 - ▶ aktívan hozzájárulnak a vállalat üzleti céljainak eléréséhez

2019. Legjobb munkahelyei

Hartmann-Rico Hungária Kft.	50-250 fő közötti foglalk.
Hilti Hungária Kft. (2x nyert)	50-250 fő közötti foglalk.
HRP Europe Kft.	50-250 fő közötti foglalk.
WHC Cégcsoport (2x nyert)	50-250 fő közötti foglalk.
EuroFamily (5x nyert)	250-1000 fő közötti foglalk.
JYSK Magyarország	250-1000 fő közötti foglalk.
Provident Pénzügyi ZRt.	1000 fő feletti foglalk.

HR merre van az arra – Digitalizáció – (Találkozunk a II. félévben)

Munkaerőhiány, generációk közötti munkahelyi konfliktusok, új technológiák, GDPR ...

- ▶ Toborzási rendszerek – elsőkörös jelöltszűrés automatizálása
 - ▶ LinkedIn, Chatbotok, mesterséges intelligencia (AI), biometrikus adatok (járás, mozdulatok, mimika)
- ▶ Oktatási intézmények, karok szponzorációja, szakmai pályázatok
- ▶ Fesztiválokön különleges jelenlét
- ▶ Belső ajánlóprogramok
- ▶ Előszűrés digitálisan, telefonon, videón (!AI-interjú = automatizált virtuális video interjú)
- ▶ Személyiségtesztek, komplex személyiség profilok
- ▶ On-line és off-line kampányok, web, youtube, Instagramm, közösségi toborzás
- ▶ Munkáltatói márka (Employer branding) – Munkavállalói élmény – azonnali megosztás
- ▶ Jelölt élmény (Candidate experience)
- ▶ Játékosítás (Gamification)
- ▶ Tehetséggondozás (Talent pool)
- ▶ Kilépő interjú (Exit interview)
- ▶ Önkiszolgáló HR: e-bérjegyzék; személyes profil; szabadságok; jelenléti ívek; beosztások; értesítések stb.
- ▶ Smart Work - digitális munkahely-élmény
 - ▶ intuitív, biztonságos, bárholnan, bármikor, bármilyen eszközről lehet kapcsolódni

Tréning

- ▶ Generációs konfliktusok - érzékenyítés
 - ▶ Generációk – jellemzők alapján
- ▶ Személyiség profil minta: Innermetrix ADV
- ▶ Viselkedési stílusom: DISC (teszt)
- ▶ Az öreg király és az agilis transzformáció
<https://www.youtube.com/watch?v=o5sI6eGQWqQ>
- ▶ Viselkedéstípusok
https://www.youtube.com/watch?v=O9_EHU5BKnQ
- ▶ Személyiség típusok
<https://www.16personalities.com/hu/szem%C3%A9lyis%C3%A9gt%C3%ADpusok>
- ▶ DISC: <https://www.nn.hu/szemelyiseg-teszt>
- ▶ Csapatmunka (A teknős és a nyúl)
https://www.youtube.com/watch?v=tkBzvv9F_Q4



PRODUCTS ▾

SOLUTIONS ▾

COMPANY ▾

CUSTOMERS ▾

RESOURCES ▾

LOGIN

SUPPORT



REQUEST DEMO

Egy globális vállalat munkakörnyezete



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.





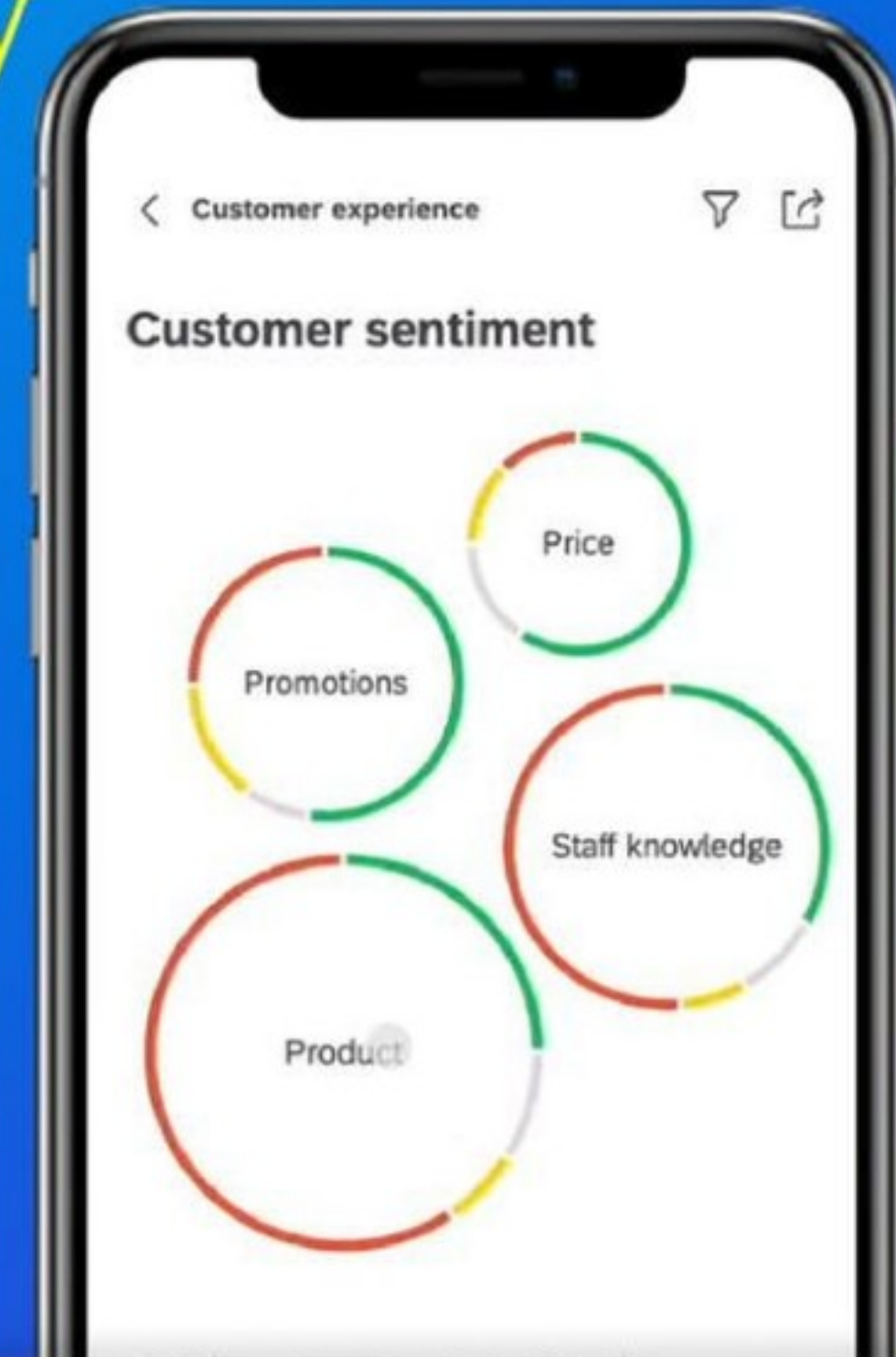


„Y” & „Z” generációs munkahely

THE EXPERIENCE MANAGEMENT PLATFORM™

Deliver exceptional customer, product, brand, and employee experiences on the #1 XM platform

REQUEST DEMO



qualtrics.
mastersessions

A thought leadership series teaching you how to turn brands into religions.

REGISTER FOR FREE





THE QUALTRICS WAY

TRANSPARENT

We are a meritocracy and hold ourselves accountable. We reward the competent over the confident.

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 hunt as a pack. 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.

DERMOT'S 5 LIFE LESSONS

Life is journey, not a destination

Find your meaning in life

Fill your life with love, not possessions

Find your tribe

Dream | Believe | Achieve

ALAPELVEK - ÖRÖKSÉG



DERMOT COSTELLO 1968-2018











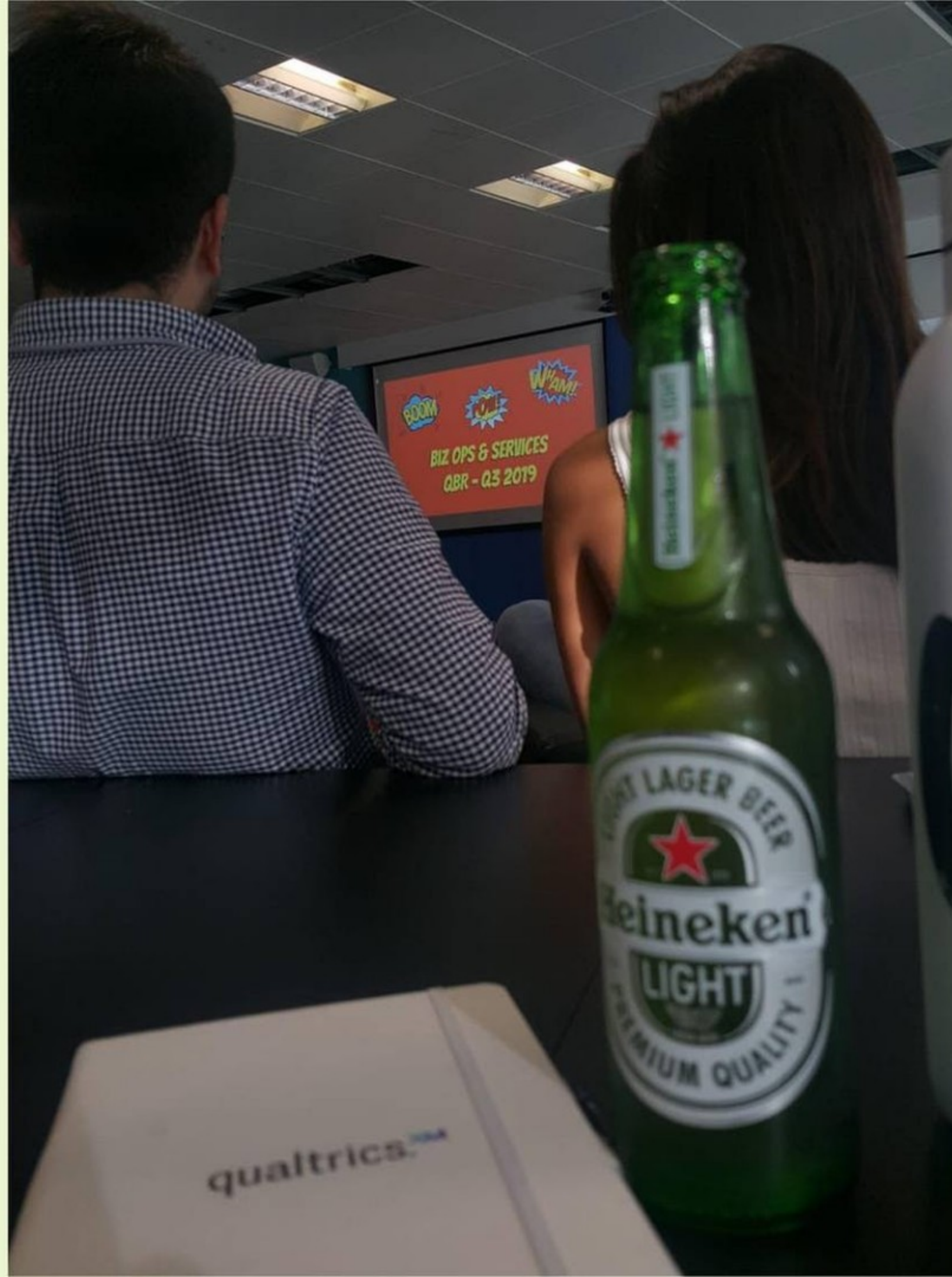








DUBLIN Mentimeter
KÖZPONT
KÖZÖSSÉGI
TÉR



DUBLIN KÖZPONT HETI MEETING

Mentimeter

Featured Customers

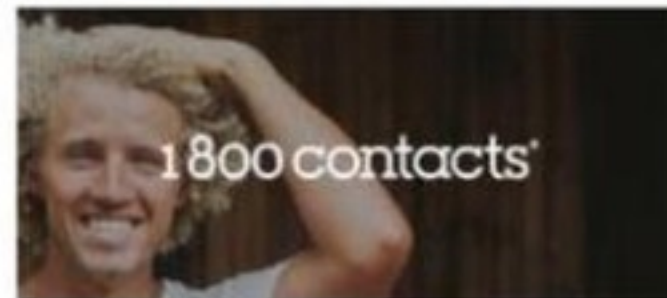
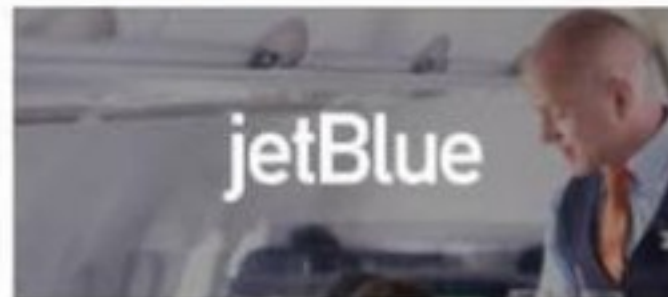


INDUSTRY *

USE CASE *

ORGANIZATION SIZE *

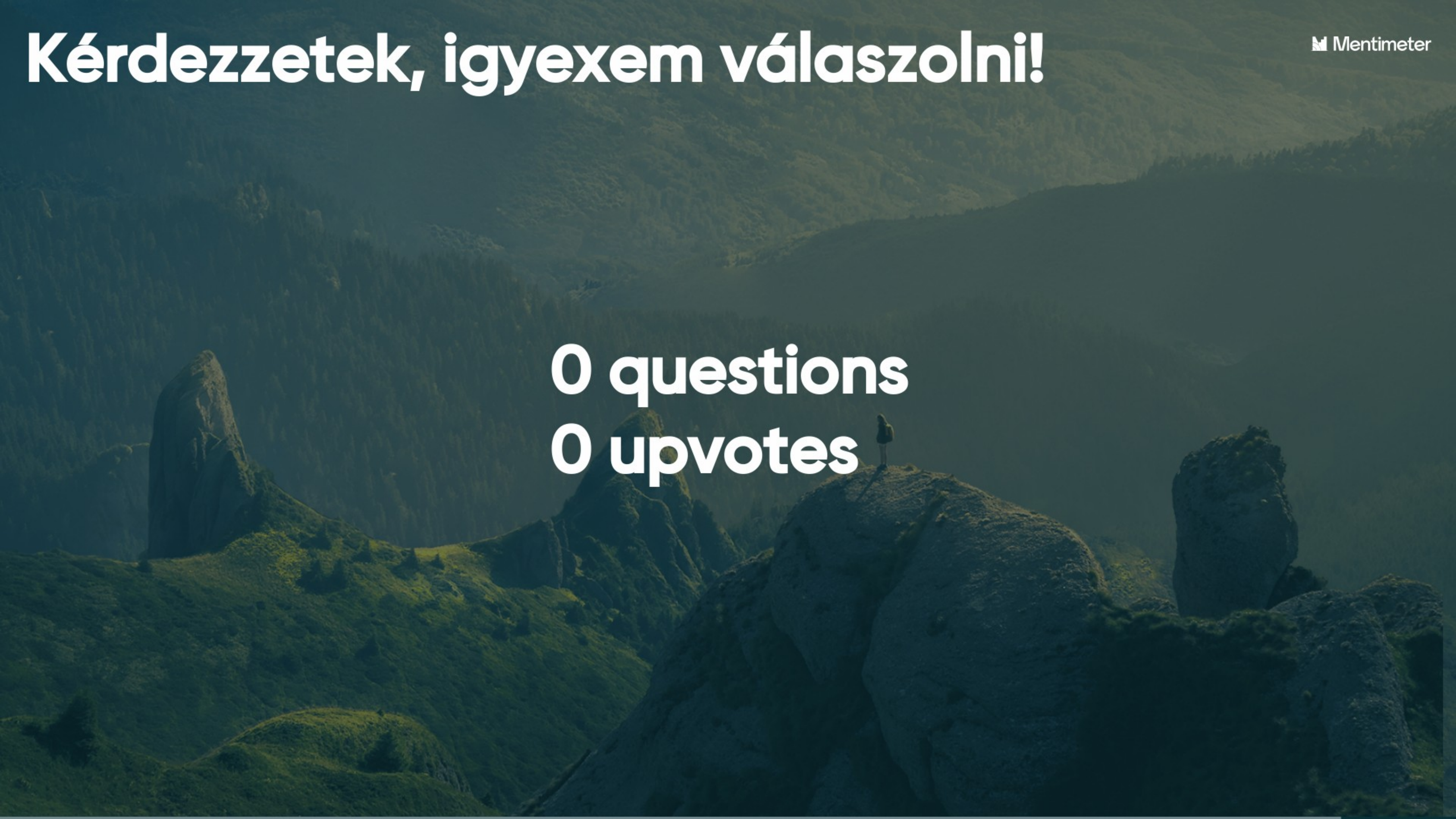
REGION *



NÉHÁNY
Mentimeter
ÜGYFÉL

Kérdeztek, igyexem válaszolni!

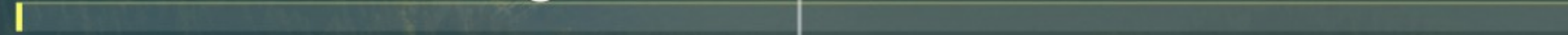
0 questions
0 upvotes



Kérem értékeld a mai előadást!

Elégtelen

Téma hasznossága, aktualitása



Előadás felépítése, tartalmassága



Előadó stílusa, érthetősége



Kiváló





Miről hallanál, tanulnál szívesen legközelebb?

KÖSZÖNÖM, HOGY VELEM TARTOTTATOK!



Nagy Mária

Szervezetfejlesztő

Tanácsadó, Coach, Tréner

+36-30-638-7771

nagym@datapress.hu

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