



Stratégiai HR

Új szerep a szervezetben

Hogyan lehet egyszerre a humán erőforrás gazdálkodás specialistájának lenni a management megbecsült tagjának és olyan HR tanácsadást nyújtani cégen belül, amely nélkülözhetetlenné teszi stratégiai döntések meghozatalakor?

Témák: Személyes Márka a Munkáltatói márka szolgálatában. Az üzleti szemléletű megközelítés az értéklánc teljes hosszában. XXI. Századi kihívások, digitális HR és hatékony munkaszervezés.



Stratégiai HR-es:

- # Érti a cégvezetés nyelvét, az üzleti döntések és az operatív feladatok közötti összefüggéseket
- # Hiteles és támogatja managementet
- # Új stratégiai rálátással hoz HR döntéseket
- # Átfogó üzleti gondolkodás jellemzi, megkülönbözteti az üzleti fókuszú és stratégiai gondolkodása
- # Üzleti partnerként együttműködik a döntéshozókkal

Fő célcsoport

- Legalább 3-4 év gyakorlattal rendelkező HR vezetők, specialisták és generalisták.
- HR szakterületen tapasztalatot szerzett munkatársak a vezetői szinttől függetlenül, akik növelni akarják befolyásukat stratégiai szinten

- **Nyelv:** Magyar

Módszertan

- 4-6 hét a tréningnapok között (Péntek-szombati képzési napok)
- 8-10 fős csoportok
- Interaktív, mindenkit megmozgató viták, szituációs gyakorlatok, pozitív szándékú egyéni visszajelzések
- Szakterületi vendégelőadások
- Egyéni akciótervek és beszámolók a konkrét eredményekről
- Összefoglaló memóriakártyák és mobilon futó applikáció, hogy mindig zsebben legyen a tudás

Időpontok, helyszín

- **Időtartam: 3x2 nap**
2020. szeptember 25-26.
2020. november 6-7.
2020. december 11-12.
- **Helyszín:**
1007 Budapest Margitsziget
Danubius Grand Hotel
Krauthammer / Human Digital Group iroda
- **Képzési ár:**
540.000 Ft + Áfa/fő
520.000 Ft + Áfa/fő/vállalat



Tartalom

1. nap: A HR megújult szerepe, Személyes Márka és hitelesség

- # A HR szerepe 2020-as évtizedben
- # Önmagunk pozicionálása együttműködő partnereknél - Személyes Márka és hitelesség
- # Egyéni erősségek és fejlesztési fókuszok
- # Mi az a szakmai háttér, ami szükséges?
- # Tudatos és tudatalatti hatások a kommunikációban
- # Különböző nézőpontok megértése és eltérő vélemények kezelése
- Egyéni akciótervek meghatározása

2. nap: Beszéljünk az üzlet nyelvéen!

- Beszámoló a gyakorlatba ültetés tapasztalatairól
- # Az üzleti kontextus
 - # Business Canvas Model - az üzlet motorja és kapcsolódása a stratégiához
 - # Pénzügyi összefüggések megértése
 - # Adózásról dióhéjban
 - # A munkaerő ára - Adók és bért terhelő járulékok
 - # HR projektek eredményének mérhetővé tétele
 - Egyéni akciótervek meghatározása

3. nap: A munkavállalói életciklus – HR tanácsadás

- Beszámoló a gyakorlati megvalósításról
- # Alkalmazott vagy új munkavállalási formák? – hogy működik a cég ecoszisztémája
 - # Munkaerő tervezése - Töbörözz sikeresen (recruitment)
 - # Tehetség és utánpótlástervezés Employer branding
 - # Munkaerő fejlesztése, teljesítmény menedzselése
 - # Jog dióhéjban (munka, társasági,
 - # PTK, Adatkezelés GDPR)
 - # Munkaviszony vége
 - Egyéni akciótervek meghatározása

4. nap: Holisztikus befolyásolás – döntéshozók elérése

- Beszámoló a gyakorlatba ültetés tapasztalatairól
- # Holisztikus hatásgyakorlás – kit kell elérni
 - # Stakeholder management
 - # Felfelé befolyásolás, ötletek prezentálása döntéshozóknak
 - # Lobbizás
 - # Tanácsadói szemlélet és kérdések ereje
 - # Tárgyalástechnika és asszertivitás
 - # Változási bejelentések aranyhármasa
 - Egyéni akciótervek meghatározása

5. nap: Változáskezelés és szervezetfejlesztés

- Beszámoló a gyakorlati megvalósításról
- # VUCA és az adaptivitás
 - # Vállalati stratégiai - kultúra – struktúra
 - # Változások kezelése
 - # Digitális HR - HR controlling
 - # Szervezeti változások véghezvitele
 - # Facilitálás
 - Egyéni akciótervek meghatározása

6. nap: Projektmanagement és szervezettség

- # Agilitás és Projektmanagement hard
- # Kreativitás és innovációk ösztönzése
- # Priorizálás
- # Feladatmanagement – 4D
- # Motiválás és befolyásolás hierarchia nélkül
- # Számonkérés – Ellenőrzés pozitív szemlélettel
- # Projektek és együttműködés értékelése
- Egyéni akciótervek meghatározása
- Zárás, tanúsítvány



Tanácsadók



Galambos Ágnes Tapasztalat és háttér

- # Ügyvezető/ senior tanácsadó, Krauthammer/ Human Digital Group
- # Több éves sales és HR tapasztalat nemzetközi környezetben
- # MBA – Case Western University és CEU
- # BGE -PSZF
- # Akkreditált DISC tanácsadó/ Daniel Ofman tanácsadó
- # Krauthammer Belső Egyetem - tréner és coach képzés



Kis Anikó Tapasztalat és háttér

- # Tanácsadó, tréner – Krauthammer Magyarország, Human Digital Group
 - # Global Diversity & Inclusion Program Manager, Work-Life Integration – IBM
 - # Szervezeti sokszínűség és befogadás regionális vezető (Európa, Latin-Amerika, Közel-Kelet / Afrika) – IBM
 - # Szervezet-fejlesztés, reorganizációk
 - # Nemzetközi management
 - # Corvinus Egyetem Master
 - # Akkreditált DISC tanácsadó
- Krauthammer Belső Egyetem - tréner és coach képzés

