

## 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 vendéglőadások
- 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. november 6-7.  
2020. december 11-12.  
2021. január 22-23.
- **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 nyelvén!

- 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 - Töbörzssikeresen (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

