

EXPOSPECIAL

Personal
Hungary

4th Exhibition for
Human Resource Management
4. Emberierőforrás-menedzsment
Szakkiállítás



Emberierőforrás-menedzsment Szakkiállítás

SYMA, Budapest

2007. november 14-15.

Nyitvatartás 09.00 - 17.30



Beköszöntő



Csizmár Gábor
Szociális és Munkaügyi
Minisztérium, Államtitkár

XXI. században minden embernek nagyobb felelősséget kell vállalnia személyes, társadalmi, gazdasági és környezeti szerepéért.

Örömteli tény, hogy a vállalkozói, sőt a közszférában egyre több munkáltató ébred rá: érdemes a munkavállalókat az élethosszig tartó tanulásra buzdítani, üzletileg is megéri, ha az alkalmazottak jól érzik magukat a cégnél. Számtalan oka van annak, ha egy munkavállaló szívesen dolgozik, jóleső érzéssel jár be munkahelyére, folyamatosan tapasztalja, hogy számítanak ötletei-

re, szorgalmára. Az örömmel dolgozó emberek sokkal nagyobb teljesítményre képesek, mint az összeszorított foggal robotolók. A felmérések és saját tapasztalataim alapján az embereknek egy-egy munkahely megítélésében nem az ott megkereshető jövedelem számít legjobban, (persze az sem mellékes) hanem a jó, teljesítményekre sarkalló légkör, a kölcsönös bizalom, az egyéni fejlődési lehetőség. Ahol a dolgozók nem érzik magukat kiszolgáltatottnak, ott a fiatalok és az idősebbek is szívesen tanulnak, valódi csapatmunka alakul ki és az alkalmazottak magánélete sem sérül. Biztos vagyok abban, hogy ez a követendő út.

Azon dolgozunk, hogy a munkáltató és munkavállaló közti partneri kapcsolat minél gyorsabban, erőteljesebben fejlődjön. A korszerűen gondolkodó cégek tudják, minden lépés, melyet a fiatalok képzéséért, a gyakornokok foglalkoztatásáért, egy tanműhely működtetéséért, a tanulási lehetőségek bővítéséért tesznek, megéri. Anyagiilag és emberileg is.

Tartalom

- Hírek/Trendek
- Keynote Speaker
- Gyakorlati fórumok programja
- MeetingPoint programja
- „Action-zone tréning” programja
- Kiállítói lista
- Alaprajz

Az Ön kedvezményes árú belépőjegye!

www.personal-hungary.hu

Az Ön regisztrációs kódja / Your registration number is: **PH07KJ**

Personal Hungary 2007[®]
4th Exhibition for Human Resource Management
4. Emberierőforrás-menedzsment Szakkiállítás

A sorban állás elkerülése érdekében, fenti kódszámával regisztráljon az alábbi link alatt:
www.personal-hungary.hu/regisztracio

Use the simplified admission and enjoy the advantages of online registration:
www.personal-hungary.com/registration

1. A sikeres regisztráció után elküldjük az Ön személyre szabott azonosító kódszámát, mely a kiállításra való belépésre jogosítja.
2. Ezáltal a helyszínen nem kell kitöltenie a regisztrációs lapot, hanem csak a visszakapott kódszámot kell megadnia.
3. Ezzel kinyomtathatja látogatói igazolványát és várakozás nélkül juthat be a kiállításra.

Belépéshez a személyre szabott azonosító kódszámára és e-mail címére lesz szüksége.

Az Online regisztráció után jegye harmadik személyre nem ruházható át!

1. Please register before the exhibition with your registration number above

2. A local registration is no longer required

3. You may print your ticket and enter the exhibition, immediately

For the entry you will need your personalised registration number and your e-mail address.

In order to avoid long waiting periods, please register before the exhibition.

After registration, your number will be personalised and is no longer transferable!

Az Ön kedvezményes árú belépőjegye

Kiemelt támogató:

hvg jobline.hu

Támogatók:



Médiapartnerek:



HVG - üzleti magazin, a leghatékonyabb álláshirdető magazin

A HVG Magyarország vezető gazdasági-politikai magazinja, a lakosság több kulcsfontosságú rétegének rendszeres hír- és információforrása, üzleti döntéseinek befolyásolója.

A HVG olvasótáborán belül jelentősen felülreprezentáltak a közép-, illetve felső vezetők, valamint a beosztott értelmiségiek. A felsővezetők aránya csaknem 6 és félszer akkora a HVG olvasói között, mint a teljes (15 éven felüli) hazai lakosságon belül.

A HVG-ben elhelyezett álláshirdetéssel biztosított a közép-, felsővezetők, valamint beosztott értelmiségiek célzott és költség hatékony elérése.

A HVG célzott médiuma e célcsoportnak, így minimális a vakszórás. A HVG részesedése a nyomtatott sajtón belül, a munkaerőpiac témában 30%-os.

A HVG kutatása szerint az olvasók 77% elolvassa az álláshirdetéseket, a hirdetések közül az álláshirdetések megítélése a legjobb.

Megújult a Jobline

A 2000 óta működő HVG-Jobline oldala nyáron újult meg. Az álláskereső és az állás kínáló cégek igényeit egyaránt figyelembe vettük a fejlesztésnél. Mivel egyre több hirdetés van az oldalunkon, ezért szükségessé vált egy pontosabban szűrhető rendszer, amely segítségével könnyebben lehet válogatni a több ezer álláshirdetés között.

A Jobline Állásposta is praktikusabbá vált, hiszen nemcsak az álláshirdetési kategóriákra lehet szűkíteni az állásajánlatokat, hanem a munkavégzés helyére, a tevékenységi szintre, és a nyelvismeretre egyaránt. A kiválasztott preferenciák alapján, naponta, e-mailben kapják meg az álláskereső az aktuális, friss, személyre szabott pozíciókat.

Az állás kínáló gyorsabban és kényelmesebben böngészhetnek a több tízezres önéletrajz-adatbázisban. A számukra érdekes önéletrajzokat, valamint önéletrajzi listákat lementhetik a rendszerben. Többféle önéletrajz szűkítési lehetőség közül választhatnak ügyfeleink, ezzel szeretnénk segíteni őket azzal, hogy ne kelljen órákat tölteni az adatbázis böngészésével. Mostantól akár fizetési igényre is lehet szűkíteni az önéletrajzokat.

Az álláshirdetés feladása, valamint az önéletrajz-adatbázis használata mellett továbbra is igénybe vehetik egyéb szolgáltatásainkat, mint a kiemelt álláshirdetés, banner hirdetés, valamint szakember-kiválasztási programunk.

A HVG-ben és a Jobline-on kedvezményes csomagárakon hirdethet.

Dely Tamás, ügyvezető igazgató, HVG Online zRt.

HR Portal - A szakma hírnöke

Négy éve, amikor elindult a HR Portal, tudtuk, hogy a humán erőforrás menedzsment olyan dinamikus fejlődő terület, amely megköveteli a piaci szereplők gyors és alapos informálását. Ezt igazolja az elmúlt év is, mely bővelkedett a foglalkoztatáspolitikát érintő eseményekben, újdonságokban mind hazai, mind nemzetközi szinten. A vezetők előtt álló kihívásokról Mary H. Fontaine, a Hay Group alelnöke adott interjút, Lamperth Mónika szociális és munkaügyi miniszter pedig a jövő feladatairól számolt be olvasóinknak.

Idén az egészséges munkahelyek népszerűsítése mellé álltunk, külön sorozatot szentelve a témának: nyilatkozott nekünk Gábor Edina, az Országos Egészségfejlesztési Intézet főigazgatója, bemutatkozott az egészségbarát Ericsson és vállalkoztunk arra, hogy egy fitness hálózatot közösen programot indítunk humán szakembereknek. Nem kevés sikerrel!

A tréningek kínálatából nem könnyű választani; mi Suhai Gábort a lovastréningről faggattuk, de a coaching újabb irányzatait is terítékre vettük: Dr. Werner Freund például az energetikai coaching rejtelmébe vezetett be minket. Egyre több vállalat osztotta meg olvasóinkkal a HR területén elért eredményeiket, nehézségeiket. A leépítési dömping a médiát sem kerülte el: Szetei Tibor, a közrádió HR igazgatója beavatott bennünket abba is, miként lehet az elbocsátást humánusan kezelni.

Igaz, hogy idén sem könyvelhetünk el nagy sikert a munkanélküliség mérséklése terén, a kormány azonban több, a foglalkoztatás bővítését célzó intézkedést hozott és tavasszal több munkaügyi jogszabály is változott. A legújabb hírekről, trendekről azonnal értesülhettek olvasóink, akiknek most örömmel ajánljuk a közelmúltban megjelent jelentésünket is, amelyben az első fél év munkaerő-piaci helyzetéről adunk összefoglaló elemzést.

Garai Éva Anna, ügyvezető, HR Portál



Ezúton is köszöntöm az Expo Special olvasóit

2007. őszi Personal Hungary kiállításon a Zöld Újság Zrt. prémium lapok (VILÁGGAZDASÁG üzleti napilap, MANAGER és HARVARD BUSINESS magazin) speciális előfizetési ajánlataival kedveskedünk a HR-szakembereknek és -döntéshozóknak. Standunkon és a médiaszigeten díjmentesen elérhetőek lesznek sajtókiadványaink.

A toborzási, kiválasztási specialisták figyelmébe ajánlom a Zöld Újság Zrt. által működtetett regionális és országos állásportálokat (BACSSJOB.HU, BARANYAJOB.HU, BEKESJOB.HU, HEVESJOB.HU, JASZJOB.HU, KOMAROMJOB.HU, SOMOGYJOB.HU, TOLNAJOB.HU, KARRIERKLUB.HU). Munkatársaink személyes tájékoztatást adnak fenti karrier oldalak tartalmáról és működéséről, a felhasználók földrajzi és munkaterület szerinti megoszlásáról.

Szakmai előadásunk a Hewitt Associates „Legjobb Munkahely” felmérést és a legfrissebb eredményeket mutatja be. A téma színes ismertetését és a panelbeszélgetés levezetését ezúton is köszönjük Koczó Ildikónak, a Világgazdaság szerkesztő-újságíró munkatársának.

Sok szeretettel várjuk jelenlegi, s leendő Partnereinket és a HR szakterület új képviselőit.

Kellemes és hasznos időtöltést kívánok Önöknek az idei Personal Hungary kiállításon.

Fraller Ágnes, projektvezető
Világgazdaság - Zöld Újság Zrt.

A HR Magyarországon - az „Országos HR Benchmark Felmérés” 2007 kutatási összefoglalója

Mint az a 2006-ban lefolytatott Országos HR Benchmark Felmérésből kiderült, azon hazai cégeknél stratégiai jelentőségű a HR, ahol az első számú vezető közvetlen alárendeltségébe tartozik e terület. Napjainkban is többségben vannak azon szervezetek, amelyek nem tartják a korszerű emberierőforrás-gazdálkodást versenyelőnynek, akkor sem, ha azonos iparágban belül kevés az a tényező, mellyel a konkurensek meg lehet előzni.

Többek között ez vezetett arra, hogy a HR szakma nagy érdeklődését kiváltó Országos HR Benchmark Felmérést a DGS GLOBAL RESEARCH 2007-ben szintén újtárra indította, ezúttal is a HR Portal, a HR Mesterkurzus®, valamint a Budapesti Gazdasági Főiskola Menedzsment és Emberi Erőforrás Intézetének támogatásával. A kutatás mintegy 200 kérdés segítségével a teljes HR folyamatot vizsgálta, a kiválasztástól, a juttatásokon, teljesítményértékelésen és személyzetfejlesztésen, a munkaügyi kapcsolatokon és kommunikáción át az outsourcingig szinte mindent.



A válaszok összegzése és elemzése után elkészült „Országos HR Benchmark Felmérés 2007 - a HR szakmai trendjei Magyarországon” című részlet tanulmány az egész szakmának hasznos lehet, mindenki elhelyezheti saját szervezetét HR szempontból, láthatja, hol tart a kérdőívet kitöltőkhöz képest.

A Personal Hungary 2007 kiállításon a 2007-es kutatás legfontosabb kulcspontjai kerülnek ismertetésre.

Garai Éva Anna, ügyvezető, HR Portál
Dara Péter, ügyvezető, DGS Global Research
rektori hivatalvezető, Budapesti Gazdasági Főiskola
Szetei Tibor, szakmai vezető, DGS Global Research

Knowledge - The Raw Material of the Future

bemutaja Speakers Excellence www.speakers-excellence.de



Dr. Wolfgang Sturz

“In global competition, European industrial countries have the problem of high production costs due to high wages and salaries. At the same time, they also have an uncontested lead in knowledge.” Does this often-heard

claim still hold true? Do we really have an unrivaled lead in knowledge? If the answer is yes, what does this lead in knowledge look like? Can we still make sensible use of it in global competition? And how can we drastically reduce lead times from the innovation to finished new products and services?

Dr. Sturz will provide answers to these and other exciting questions related to “The Raw Material of the Future” in his presentation at the Personal Hungary.

Dr. Wolfgang Sturz is the “dedicated knowledge manager”. After he studied mechanical engineering (doctorate in the field of automation) and worked as a project manager for a US-based corporate group, Dr. Sturz held a managerial position at the Fraunhofer Gesellschaft research

institution and founded his first company for multilingual technical communication in 1986. He now heads the Sturz Group, which encompasses enterprises in Germany and abroad. The Institut für Management & Kommunikation Dr. Sturz GmbH, also part of the Sturz Group, arose from knowledge management in his own enterprises. Its portfolio includes consulting and training in the context of implementing knowledge management. Dr. Sturz is known for his journalistic and editorial contributions, as a lecturer at the University of Ulm and as a consultant for implementing knowledge management structures.

**Gyakorlati fórum 1, 10.30-11.30
2007. november 14. szerda**

MeetingPoint

Network és kollegiális tapasztalatcsere: Gyakorlati megoldások, perspektívák, felismerések

Komplex kérdéseket felvető projekten dolgozik? Érdekelne más szakemberek, illetve hivatásbeli kollegák véleménye? Vagy szívesen megosztaná gyakorlati megoldásokban szerzett tapasztalatait másokkal? 2007. november 14-én és 15-én a MeetingPoint-on, egy érdekes, új koncepció keretein belül, lesz erre lehetősége.

Mindkét napon HR vezetők találkoznak kollegiális tapasztalatcsereére. A MeetingPoint résztvevői - Dr. Bodó Péter nemzetközi vállalkozásvezetési tanácsadó-tréner, mester-képző coach moderációjával - úgy tartalmilag, mind módszerbelileg érdekes, új impulzusokat nyerhetnek, illetve kifejthetik saját véleményüket és tapasztalataikat az adott témákkal kapcsolatban.

A múlt évi MeetingPoint tapasztalatai azt mutatták, hogy a felvetett kérdések megbeszélése valamennyi résztvevőnek fontos gyakorlati tapasztalatokat, új perspektívákat és felismeréseket eredményezett.

A MeetingPoint kollegiális kapcsolatok létrehozásához is kiváló lehetőséget biztosít. Már a Szakkiállítás megelőzően számos szakember jelezte témáját, amelyet meg kíván beszélni másokkal. Atémákata „témafelvezetők” akövetkező időbeosztás szerint tárgyalják meg a résztvevőkkel:



2007. november 14. szerda

● 11.00 óra

„Munkaerő-kölcsönzés a gyakorlatban“

Marek József (Pannon Work Zrt. - vezérigazgató) + Nyitrai Enikő (E-On Hungária Zrt.) személyügyi irodavezető

● 12.00 óra

„Esélyek és veszélyek a hazai termelőhelyek megtartásában“

Ötvös Tamás (Leoni Eger - ügyvezető igazgató)

● 14.00 óra

„A vezetőképzés és a munkaerőkiválasztás gyakorlati kérdései“

Dworák István (Bp-Zugló Polgármesteri Hivatala -humánpolitikai csoportvezető) + Nagy Károly (Zsigmond Király Főiskola Gazdaság- és Vezetéstudományi Intézet - c. főiskolai tanár, tanszékvezető) + Tir Erika (Kommunikációs és cégvezetési szakmenedzser) + Lasanczné Hadobás Andrea (Lasancz Bau Kft. Gyöngyös - tulajdonos, ügyvezető)

● 15.00 óra

Vezetői utódlás és utánpótlás tervezés“

Mészáros Szilvia (Tesco Europe - személyzeti igazgató - Debrecen)

2007. november 15. csütörtök

● 11.00 óra

„Interim menedzsment“

Dr. Tóth Tamás (Hungarian Interim Management Kft.) + Koricky Adrienn (Expressz Magyarország - HR igazgató)

● 12.00 óra

„HR outsourcing trendek“

Kónya László (VT-SOFT Kft. - üzletág igazgató) + Novák Viktória (Robert Bosch Kft. - munkaügyi csoportvezető)

● 14.00 óra

„Elkötelezettség és azonosulás külföldi érdekeltségű cégeknel“

Joachim Weinstock (LKH Kft. - ügyvezető igazgató)

● 15.00 óra

„Vállalaton belüli társadalmi felelősségvállalás“

Szabó Illés (Delphi-Calsonic - HR vezető), Kukity Kriszta (Partners Hungary Alapítvány)

A MeetingPoint-tal kapcsolatos kérdésekben készséggel állunk rendelkezésre a 06-20-583-6366-os telefonszámon.

V. Európai PR Vitanapok a Personal Hungary 2007 -es Szakkiállítás keretében

Hazánkban, az 1990-es években vált ismertté a public relations tevékenység fogalma. Néhány évvel ezelőtt, a MÚOSZ Kommunikációs és Public Relations Szakosztálya útjára indította az Európai PR Vitanapok rendezvénysorozatát. A vitanapok megszervezésének célja egyrészt, hogy a hazai kommunikációs szakemberek, a sajtó képviselői és ez által az egész társadalom helyesen, az európai normáknak megfelelően használja a pr-szak kifejezést és a hozzá tartozó fogalmakat. A másik cél, hogy a MÚOSZ ezzel is hozzájárulhasson a hazai kommunikációs, sajtó szakma színvona-

lának fejlesztéséhez. Ez a kettős cél vezérelte az idei rendezvény szervezőit is, amikor úgy döntöttek, hogy az idei vita témája a CORPORATE SOCIALE RESPONSIBILITY (CSR), a SZERVEZETEK TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSA kérdésköre lesz.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a társadalom többsége nem tudja, hogy mit is takar a CSR, a szervezetek társadalmi felelősségvállalása. Ezért a szervezők, a hazai kommunikációs és társadalmi szervezetek, vállalatok vezetőit, kommunikációval és humán erőforrással foglalkozó szakembereit invitálják

szakmai vitára, ahol mindenki elmondhatja véleményét a külső és belső-pr, valamint a hr-tevékenység és a CSR kapcsolatáról, megoszthatja nézeteit másokkal a szervezetek társadalmi felelősségvállalásával kapcsolatos kérdésekről.

Minden szakembert szeretettel vár a MÚOSZ Kommunikációs és Public Relations Szakosztálya, Társadalmi Kommunikáció Tagozata, hogy ismerjük meg egymás álláspontját az V. Európai PR Vitanapok CSR vitájában.

2007. november 15. csütörtök 14.30

Eligazodni a régióban? !



Söpkéz Sándor

üzletvezető
EastEuroCo Vezetési Tanácsadó
Kft.

Magyarországon lassan 17 éve zajlik a rendszerváltás és a piacgazdaságra való áttérés. A Piacgazdaság létrejött, a rendszerváltás nem valósult meg teljes mértékben, és sajnos valószínűleg már nem is fog. Mindazonáltal az elmúlt másfél évtizedben kialakult a privátgazdaságnak egy aránylag jól működő struktúrája, a maga gyengéivel együtt. A GDP több mint 70%-át a multik adják, és aránylag gyenge még a hazai kkv szektor.

A hajdan pionír és a külföldiek kegyeiért sorban álló Magyarország, ma már sereghajtó a régióban számos mutató tekintetében. A piac felosztása megtörtént, a szerepek elkelték. A hajó elment...

Számos magyar menedzser és vállalkozás már bebizonyította, hogy tud jobban, gyorsabban, hatékonyabban, eredményesebben, ráadásul jelentősen olcsóbban dolgoz-

ni, mint akár a legnagyobb nemzetközi társaságok, idehaza vagy a környező országokban. Annak ellenére, hogy az elmúlt 17 évben Magyarországon - akár sznobságból, akár szervilitásból - divat volt a külföldieket preferálni.

Mindaz a tapasztalat, amire szert tettünk, ha Eurora nem is váltható az MNB-ben, mégis lehetőség mindazon cégek számára, akik -kockázatot vállalva - kilépnek országhatárainkon túlra. Ami nálunk 17 év alatt zajlott le, az a környező országokban vagy még hátra van, vagy már hihetetlen ütemben folyik. A régió piaci csak felülnézetből vannak egymás közelében, piacaik egészen más adottságokkal, kultúrával, dinamikával és problematikával rendelkeznek. Rendkívül eltérő munkaügyi szabályozottság, és nagyon színes változatos munkaerő-piaci adottságok és folyamatok jellemzik őket. Az EU-hoz frissen csatlakozott országokban, Romániában, Bulgáriában, robbanásszerűen zajlanak le folyamatok, amely akár az ország bérszínvonalának hirtelen gyorsütemű felzárkózását jelentik, akár az ottani ingatlan és működő-tőke befektetések hihetetlen léptékű felértékelődését. A nagy piacok - legyen az Ukrajna vagy Románia - ma, holnap minden tekintetben utolérnek minket és elhaladnak mellettünk, még akkor is, ha a szegénység nem számolódik fel ilyen gyorsasággal. A kisebb EU-tagságra még csak várakozó országok még elhúzódó, de mégis biztos felzárkózásra számíthatnak.

Akik idehaza felismerik a kitágult határok és lehetőségek révén kialakult új piacteret, és képesek szerepet találni a régió gazdaságainak, cégeinek növekedésében, legyen akár fizetett menedzser, vagy nemzetközi cég hazai gyártó beszállítója, még hosszú évekig aktív karrierre számíthatnak. Aki ezt nem vagy késve teszi, gyorsan kiszorulhat a szűkülő hazai munkaerőpiacról, vagy piacról.

A magyar alapítású EastEuroCo Kft 1992 óta támogatja nemzetközi és magyar ügyfeleit a régióban és a környező országokban vezető munkatársak felkutatásával és kiválasztásával. A konferencián igyekszünk ezekről a piacokról szerzett tapasztalatainkat, és friss információinkat közreadni.



Munkajogi változások



Dr. Bálint György

Dezső és Társai Ügyvédi Iroda

Hosszú távon, jelentős mértékben befolyásolja a munkáltatók működését több, 2007. július 1-jétől hatályba lépett munkajogi változás. Bár a módosítások tényleges hatását csak hosszabb idő elteltével állapíthatjuk meg, néhány következmény már az őszi munkaügyi ellenőrzések megindulása előtt látható.

Mind uniós és alkotmánybírósi nyomás, mind a napi jogalkalmazási nehézségek következménye, hogy az ún. „készenléti jellegű munkakör“ fogalma rögzítésre került.

Az Unióban a munkaidő leplezett meghosszabbításának eszközeként kezelt, s hosszú távon vélhetően megkérdőjelezhető intézmény fogalmának definiálása a fennálló munkaviszonyok tartalmát közvetlenül befolyásolja, s munkaszerződés-módosítási szükségletet is felvet.

Ugyancsak a munkaidőre vonatkozó szabályozás körében került sor a munkaidőkeret lehetséges határainak kiterjesztésére. Az elszámolási kötelezettség ritkulása kedvezően befolyásolja a munkáltatók adminisztratív kötöttségeit, és a munkáltatói teher tovább optimalizálható megfelelő kollektív szerződéses rendszerek kialakítása mellett, melyek a munkaidőkeret további emelését teszik lehetővé. Akár kisvállalkozásoknak is érdemes ezért a jövőben megfontolni kollektív szerződés kötését és a munkavállalói oldallal való elmélyültebb párbeszéd kialakítását. A kollektív szerződések ellen hathat ugyanakkor a rendkívüli munkavégzésre irányuló szabályozás változása, mely egyes munkavállalók esetében a felek egyedi

megállapodásának körébe utalja az elrendelhető rendkívüli munka időtartamának megadását. Érdemes mindemellett megjegyezni, hogy a szabályban rejlő lehetőség kihasználásához az új jogszabályok pontos értelmezésére és a foglalkoztatási szervek előtti eljárásban szerzett gyakorlati tapasztalatok felhasználására egyaránt szükség lehet.

A homályos tartalmú osztott munkaidő munkáltatók általi „konstruktív“ értelmezése a munkaközi szünetre (praktikusan: ebéddőre) vonatkozó szabályok módosításával beszűkült. A pihenőnapokra vonatkozó szabályok ugyanakkor, az összevont kiadás feltételrendszerének módosításával, a foglalkoztatók javára módosultak.

A sokszínű nyári és azt megelőző, tavaszi munkajogi változások egyben biztosan egységesek: az összfelendületet vevő munkaügyi ellenőrzések valamennyi új szabály foglalkoztatók általi alkalmazását szemügyre veszik.

Attracting talent



John Smith

Regional Director
Recruitment International Kft.

In Central Europe's candidate driven market, attracting the best talent is a major challenge for employers. As people are generally an organisation's biggest expense and most potent competitive weapon, the sourcing and attraction of good candidates is a key strategic task.

Finding them When new employees are needed, for whatever reason, there are many recruitment methods. Direct 'own brand' advertising, own database, employee referral or using a professional recruitment company are the most common. Once you have decided that using a recruiter to handle all or part of the process is the right move for you, how do you pick the right agency? There are many from which to choose; what should you look for?

Positive attributes In evaluating agencies, there are many criteria. Obviously, previous experience with a company

(good or bad!) is high on the list. In evaluating proposals it also helps to look at:

- General Qualifications - experience of the company and its consultants
- Presentation of proposal - proposed methodology for identifying and developing sources of possible candidates; testing and interviewing methodology; timing
- Client list and references
- Fees and guarantees

Partnership A successful placement is important to all parties. The result needs to be right for employer and employee and it is the responsibility of the agency to facilitate this. This requires a genuine partnership between client and recruiter, one in which the client can be confident that their needs are understood and that the recruiter will represent their interests in a professional and responsible manner. The professional recruitment partner will act at all times with integrity, honesty and appropriate behaviour and will respect confidentiality in relation to clients and candidates.

Sell the position The aspirations of the candidate are crucial. When working for a successful company and enjoying and being motivated by that work, it is easy to

assume that candidates share that positive attitude. In the candidate driven market, candidates need to be persuaded to join by more than a job offer, however attractive it appears from the employer's side of the table.

The whole package needs to be sold - the company, the job, the prospects, the culture and the remuneration. Candidates are interested to learn about:

- challenging and interesting work
- a culture which recognises and rewards accomplishments
- opportunity for career growth and advancement
- financial strength and prospects of the company
- people-oriented employers
- team-oriented environments
- global/international presence
- variety of work

Companies prosper because they employ talented people to develop and promote their goods and services. HR has the key function of identifying those people and putting into place structures and procedures that enable those people contribute. Of the many tools available to HR professionals recruitment companies are but one but one which can be of real value and strategic importance.

Munkaerő-piaci trendek Hogyan készülünk fel a várható változásokra?



Trizna Júlia
ügyvezető partner
Profiles International Hungary
Kft.

A globális kihívások között napjaink egyik legnagyobb problémáját a népesség előregedése jelenti, ami komoly következményekkel jár a munkaerőpiaci folyamatok alakulására is. Az Európai Unióban 1950-ben kétszer ennyidolgozóbiztosította a fejlődést, mint 2000-ben. Most 2007-et írunk, de a tendencia a mai napig sem vett új irányt. Nem véletlen például, hogy a változásokat - vagyis leginkább a változatlanúságot - saját bőrükön tapasztaló vállaltvezetők többsége, 2006-ban egy nemzetközi kutatásban úgy vélte: az elkövetkező 3-5 évben biztosan számítani kell majd munkaerő hiányra. Az EU a maga nyelvén igyekszik reagálni a helyzetre, de az ideális, szabad munkaerő-áramlás feltételeinek biztosításától még nagyon messze van.

Mit tehetünk mi?

Erre a kérdésre Ken Dychtwald, amerikai jövőkutató válaszul hat HR stratégiai pontban fogalmaz meg ajánlásokat. Érdemes megvizsgálni őket!

1. Tedd vonzóbbá a munkahelyet fiatalok és idősebbek számára egyaránt!

Semmi sem fontosabb, mint az információ. Szerezd meg az informális adatokat dolgozóidról, tudj meg minél többet személyiségükről, munkastílusukról, karriervágyaikról. Ez az egyik leghasznosabb tudás, amit felhasználhatsz stratégiai döntéseidnél

2. Tartsd meg az értékes embereket - fiatal, időset egyaránt!

Az érték, a munkabírás, a kreativitás, a szakértelem kortól független érték. Hát vigyázz rá és ne felejtse el, mindenkit a maga nyelvén kell és lehet is motiválni!

3. Toborozz az idősebbek körében is!

... És még mindig a rátermettség a kulcs a sikerhez, nem az életkor.

4. Teremts olyan légkört, ahol a különböző generációk szívesen és jól teljesítenek együtt!

Az érett munkaerőt össze kell és össze is lehet hangolni a fiatalok csoportjaival. Igyekezz olyan hangulatot teremteni a munkahelyen, ahol mindenki bátran, egyéniségének megfelelően viselkedhet, nyithat a másik felé, legyen az fiatal vagy éppen korosabb. A különböző csoportelemzések finoman, a háttérből segíthetik a munkát.

5. Folyamatosan fejleszd a munkaerőt, alkalmaz kreatív karriertervezési módszereket!

A karriertervezés a dolgozók megtartásának, aktivizálásának, új kihívások elé állításának fő eszköze lehet ... használd!

6. Nyugdíjazás helyett fordíts figyelmet a tudás-menedzsmentre és a munkában tartásra!

A 360°-os felmérések mostanság nagy népszerűségnek örvendenek és egyértelműen kimutatják: a munkahelyi közérzet nagyon fontos, a munkavállalók hatékonyságát befolyásoló tényező. Emlékeztess magad erre, amikor a menedzsment részeként döntéseket hozol.

A szükséges információkat csakis és kizárólag a munkavállalóktól kaphatjuk meg informális beszélgetések és különböző felmérések segítségével.



Hogyan kerüljük el az e-learning buktatóit?



Marinos Athanassiou
ügyvezető
ERNST & YOUNG Academy of
Business Kft.

Az e-learning rendszereknek számos előnye ismert. Ezek közül is kiemelendő azonban a költséghatékonysági tényező. Az e-learning tanfolyam ugyanis nem von maga után utazási kiadásokat, ráadásul a munkatársak szabadon rendelkezhetnek idejükkel: tanulmányaikat a számukra legmegfelelőbb időpontban folytathatják. A rendszer optimális működtetésében nagy felelősség hárul az oktatókra, hiszen az ő feladatuk, hogy a hatékonyságot befolyásoló valamennyi tényező szakszerű felméréssel és értékeléssel elérjék: minden fél - vagyis a cég és a hallgató is - egyaránt azt kapja, amire igazán szüksége van.

Megfelel-e az adott oktatási célnak az e-learning megközelítés?

Az e-learning a kisebb volumenű, specifikus projektek esetében a leghatékonyabb. Alkalmazhatjuk új folyamatokra, termékekre vagy a megfelelőségi szabályokat érintő képzések során, de akár a cég egészét érintő információk terjesztésénél is.



Lesz-e a hallgatóknak idejük arra, hogy képzésen „részt vegyenek”?

Az e-learning képzés éppen azért olyan hatékony, mert mindkét félnek érdekében áll a hallgató sikeres záró eredménye. Ehhez azonban elengedhetetlen, hogy a cég is toleráns hozzáállást és megfelelő mennyiségű, tanulásra szánható szabadidőt biztosítson a hallgató számára.

Kompatibilis-e a szoftver a hálózattal?

Bár a kompatibilitás lényeges szempont, manapság szinte már minden igényesebb szolgáltatóról elmondható: segít az adott számítógép-hálózaton letesztelni a rendszert még a képzés elindítása előtt.

Melyek azok a csapdák, amelyekkel az oktatást vezetőknél és a hallgatóknál is tisztában kell lenniük? Hogyan lehet ezeket elkerülni?

Fontos, hogy a képzési vezetők bekérjék a szolgáltatóktól az oktatásra vonatkozó adatokat, mielőtt megállapítanák, érdemes-e a cégnek befektetnie a választott módszerbe. A közelmúltban végzett kutatás kimutatta, hogy az e-learning tanfolyamok sikeres elvégzési aránya mindössze 30%. A képzési vezetőknek ezért nagyon kell ügyelniük arra, hogy a megfelelő tanfolyamot válasszák.

A vezetők gyakran töltenek értékes időt azzal, hogy munkatársaik angolul írt munkáit ellenőrizték. Véleményünk szerint, az íráskészség fejlesztése tantermi oktatás keretében nem elég hatékony. Az Ernst & Young Academy of Business szoftvere, a Business and Commercial English Writing Skills (üzleti és kereskedelmi angol íráskészség fejlesztés) jó megoldás lehet a probléma kiküszöbölésére.

A BCEWS szoftver kifejezetten csak az írásos feladatokra koncentrál, távoktatás keretében a hallgatókat saját tanáruk segíti e készség fejlesztésében. A program mindazok számára hasznos, akik munkájuk során használni kívánják az angol nyelvet.

Audi Akademie GmbH Európai tréning trendek

Ha egy tanácsadó cég új vállalati szolgáltatásával valóban a jövő követelményeinek kíván megfelelni, akkor az adott speciális témában való jártasság és kompetencia biztosítása kell legyen az első gondolata. Hasonló segítségre számos cégnek szüksége lenne, hiszen még mindig sok helyen hiányzik a kvalifikáció világos orientációja. Ilyen esetekben a cégek a jelen és a jövő kihívásainak továbbra is az „öntözőkanna elv” alapján történő képzésekkel igyekeznek megfelelni - pedig e módszer fölött már eljárt az idő. A probléma orvoslására gyakorta előhívott módszer, a szemináriumi oktatás pedig önmagában többnyire csak ritkán és rövid távon segíthet.

Ha valós és tartós eredményt kíván elérni egy cég menedzsmentje, akkor a szemináriumi képzést más szolgáltatásokkal kell kombinálnia.

Lehet ez akár a szakmai képzésen túlmenő tréning és humánerőforrás fejlesztés, ahol az alkalmazottak és vezetőik képességeinek és készségeinek fejlesztése áll a középpontban, vagy kompetencia- és projektmenedzsment, esetleg szervezetfejlesztés, de akár diagnosztika is.

A modern üzleti élet továbbá megköveteli a kellő nyelvtudást, e nélkül szinte lehetetlen az érvényesülés, így jelentős előnyt kovácsolhat a vállalat egy, a dolgozók részére szervezett nyelvtanfolyamból is. A hatékonyság persze tovább fokozható a legspeciálisabb, például a műszaki vagy a pénzügyi osztályok részére szervezett tréningekkel.

A hasonló tanácsadói közreműködés nagyban segítheti a cég felső vezetését abban, hogy munkatársaik képességeit és tapasztalatait szisztematikusan a vállalat céljainak és stratégiájának megfelelően tudják felmérni, értékelni, fejleszteni és kiaknázni.

Az Audi Akademie GmbH 1993 óta nagy sikerrel tart vállalat-specifikus továbbképző szemináriumokat és nyújt tanácsadó szolgáltatásokat a személyzet, menedzsment, információ és technológia, CAD/CAM, kereskedelmi tréning és idegen nyelv üzleti területeken. A vállalat jelenleg Németország egyik vezető továbbképző cége, amely elsősorban a kompetenciamentedzsment sikeres megvalósításának területén éllovas. Legfontosabb ügyfeleink közé tartoznak a autóipar beszállító cégei, egyéb termelési és technológiai szektorbeli, valamint hazai és nemzetközi profilú szolgáltató vállalatok. 2008-tól az Audi Akademie GmbH Magyarországon is megkezdte működését!



Magyarország legnagyobb HR-szoftver alkalmazása



Fejér Tamás

ügyvezető igazgató
Perbit HR Magyarország Kft.

A rendészeti szervek - Rendőrség, Határőrség, RSZVRSZ, Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal, Rendőrtisztviselői Főiskola - közel 60.000 munkavállalóra kiterjesztve egységesítették és korszerűsítették a HR menedzsmentjüket. Egységes kompetencia- és új személyzeti kiválasztási rendszerüket egy német-magyar twinning projekt keretében dolgozták ki, mely átfogó megoldás alapja a teljesítményértékelés és a karriertervezés. Az eredményes alkalmazást továbbá megújult képzési rendszer, e-learning megoldások és integrált HR-szoftver támogatja. A perbit.views HR-szoftver kompetencia alapú, 3 dimenziós, a klasszikus modulokon kívül a teljes rendszerre kiterjesztett Internet modulokkal is rendelkezik. Mindemellett pedig a legfejlettebb informatikai megoldásokat alkalmazza, objektumorientált felépítésű és rendkívül felhasználóbarát.

Az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium szervezetei által alkalmazott alapfunkciók a következők:

1. Szervezeti, munkaköri adatok kezelése
2. Személyes adatok - a munkavállalói adatok kezelése egy oldalas Személyi profil (One Page Profile)
3. Szervezeti kompetencia térkép kezelése
4. Munkaköri leírások kezelése
5. Munkakörelemzések, és munkakörértékelések kezelése
6. Toborzás, kiválasztás kezelése
7. Fejlesztés, fejlesztéstámogatás (oktatás) kezelése
8. Teljesítményértékelés kezelése
9. Karriertámogatás kezelése
10. Adatszolgáltatások, elemzések előállítás

Legfőbb funkció a Teljesítményértékelés

A kiválasztást segíti, ha a munkaköri követelményeket összehasonlítjuk a teljesítményértékelés eredményével. Az elért különböző szintekhez, a megfelelő ösztönzési elemek (béren kívüli juttatások, bonuszok) hozzárendelésére is lehetőség nyílik.

A Teljesítményértékelés fő elemei

1. Önértékelés
2. Munkatársi értékelés
3. Vezetői értékelés
4. TÉR beszélgetés
5. A munkavállaló összesített értékelése.

A perbit.views HR szoftver alkalmazása 2007 őszétől, 40 IRM szervezeti egység közel 60.000 munkavállalójára terjed ki. Minden dolgozó évente legalább egyszer web-es felületen elkészíti az önértékelését, amelyet vezetői értékelés követ. Az összesített végeredmény az utolsó Teljesítményértékelő beszélgetés során alakul ki. Ennek meghatározásában - a kompetencia alapú TÉR eredménye mellett - az év elején kitzűzött célok megvalósítása is komoly szerepet játszik.

A projekt kapcsán a perbit.views külön vezetői információs rendszerrel egészült ki, mely lehetővé teszi a teljes munkavállalói kör egységes adatbázisban történő kezelését és értékelését.

Értékelj, ha tudsz! Többdimenziós TÉR, avagy a valódi teljesítménymenedzsment



Zöllei Katalin

HR vezető
NEXON

Egy jól működő teljesítménymenedzsment rendszer, a vállalati és egyéni célok összehangolása révén, a szervezet stratégiai céljainak elérésére szolgáló hatékony támogató eszköz. Működni azonban csak ott tud megfelelően, ahol a teljesítménymenedzsment a vezetői kultúra része. A valódi teljesítménykultúra kialakítása ugyanis jóval többet jelent, mint egy formális teljesítményértékelési rendszer működtetését. Fontos, hogy a teljesítményértékelés ne csak egy „papíron” (vagy számítógépen) létező modell legyen, hanem egy gyakorlatban is jól működő megoldás. Ha a vezetők teherként élik meg a teljesítményértékelést és a „csak mielőbb essünk túl rajta” attitűddel közelítik meg a kérdéskört, akkor az mindenképpen hátráltató tényezőként hat. A vezetés legfontosabb feladata ugyanis éppen a beosztottak menedzselése kell hogy legyen. Tudjuk, hogy a TÉR bevezetésének és működtetésének több célja is lehet, és az eredményei több területen is használhatók. Így pl. a kívánt munkavállalói teljesítmény és magatartás elérése, ezáltal a vállalati kultúra formálása; a vezető és a munkatársa közötti kommunikáció erősítése, az együttműködés fejlesztése; képzési, fejlesztési igények meghatározása. Alapot szolgáltat az egyes emberi erőforrással kapcsolatos döntésekhez (pl. feladatallokáció, projekttagok kiválasztása, karriermenedzsment, elbocsátás, stb.). Továbbá összekapcsolható a javadalmazásmenedzsment területeivel is.

De hogyan mérjük és hogyan értékeljük a teljesítményt? Hogyan alakítható ki valódi teljesítménykultúra? Egy biztos: ha az alapok nem megfelelőek, akkor az eredmény is csak látszólagos lesz. A többdimenziós TÉR több szempontból is többdimenziós. Az egyik aspektus a módszertan. A hatékony módszertan az egyes munkakörökben a munkavállalói feladatokat, mutatószámokat és a kompetenciákat komplex egységként kezeli, ami által az értékelés is objektívabb lesz. Az elvégzett munka pedig mérhető és számszerűsíthető. Azoknál a munkakörökben, amelyeknél a teljesítményt nem tudjuk számszerű, mennyiségi mutatókkal mérni, minőségi jellemzőkkel határozhatjuk meg a jó teljesítményt. Ehhez támpontot nyújtanak a kompetenciák. Itt azonban nem szabad figyelmen kívül hagyni a feladatok és a kompetenciák egymáshoz való viszonyait, kapcsolatait. Ahhoz, hogy a vállalatok komplex HR rendszereket működtessenek, szükség van olyan humáninformatikai megoldásokra, amelyek moduljaik révén képesek a HR egyes funkcionális területeinek támogatására, másrészt integráltan kezelik a különböző területek, funkciók összefüggéseit, kapcsolódásait. **Nem véletlen, hogy az integrált humánügyi rendszerek egyre nagyobb hangsúlyt kapnak a vállalatok mindennapjaiban.** Egy humáninformatikai szoftvermegoldásokat fejlesztő és szállító cég számára pedig egyre nagyobb szakmai kihívást jelent egy integrált HR megoldásokat tartalmazó szoftverrendszer kialakítása, és annak implementálása a gyakorlatba.

Cafeteria rendszer kialakítása - kikerülhető csapdák! Segíthetünk?



Magyar Helga

projektmenedzser
L-SOFT KFT.

Hazánkban egyre több vállalat dönt úgy, csatlakozik a cafeteria rendszert működtető munkáltatók népes csoportjához és ez a tendencia a sokasodó törvényi megszorítások ellenére sem vett új irányt. A hasonló rendszerkezdeményezések alapvető célja a munkavállalói elégedettség és lojalitás erősítése, a vállalati versenyképesség növelése egy előre jól tervezhető HR költséggazdálkodás keretein belül.

Amikor a cafeteria kialakítása és bevezetése önerőből, belső kollégák segítségével történik, számos, az egyszerű, gyakorlatorientált működtetést gátló tényező merülhet fel a folyamatszabályozásban. A teljesség igénye nélkül sorakozzon itt néhány tipikus problémakör, melynek tárgyalása gyakran kimarad a cafeteria szabályzatokból: a keretgazdálkodás és felhasználás módja, a dolgozói keretösszeg meghatározása időarányos felhasználás szempontjából, ha évközben teljes munkaidőből részmunkaidőssé válik a munkavállaló, a határozott idejű szerződés meghosszabbítása esetén a dolgozói keretösszeg és az időszak meghatározás alapja, a jogosultság korlátozásának értelmezése önkéntes pénztári tagság esetében, az adott utalványos juttatási elemhez kapcsolódó osztó meghatározása, az igénylés feltételének és módjának definiálása, a számlás juttatás formai/tartalmi követelményei, számlabefogadás módja. További gyakori hiánytémái a vállalati szabályzatnak a rendszer működési alapelvei és jellemzői, a kapcsolat a már meglévő juttatási rendszer, a kollektív szerződés és a cafeteria között, a juttatási elemekhez kapcsolódó esetleges évközi törvényi változások hatása és következménye a dolgozói igénylésekre, „az eddig megszokott utalvány kiosztási gyakorlat” kibontása, a cafeteria jogosultság szünetelés következményeinek meghatározása, a késve nyilatkozó keretösszegre jogosultságának időbeli meghatározása, évközi bérlet árváltozás hatása a dolgozói nyilatkozatra és keretlekkötésre, stb.

A fenti problémák kiküszöböléséhez és az egyszerű, de folyamatos működés eléréséhez hathatós segítséget tud nyújtani egy olyan tanácsadói társaság, mely mögött kellő szakértelem és számos cafeteria rendszer kidolgozásának, valamint bevezetésének tapasztalata áll. A csapdák és útvesztők, a szakértő javaslatok követve, elkerülhetőek és a rendszer hatékonyan és rugalmasan működtethető. A részletek gondos kibontásán és gyakorlatorientált szabályozásán keresztül érhető el ugyanis, hogy a cafeteria rendszer hozzáadott értéke és célja a vállalat és a munkavállaló számára egyaránt megjelenítésre kerüljön, miközben a rendszer alapelvei zavartalanul érvényesülnek.



Kiállító	standszám
Accor Services Magyarország Kft.	C.13
Achieve Learning Hungary Kft.	F.10
AD SIDERA CSOPORT	E.02
Állami Foglalkoztatási Szolgálat	C.15
ÁLLÁSSTART	B.09
Audi Akademie GmbH	E.09
Budai Egészségközpont Kft.	B.07
CEO Magazin	G.02
CEU Business School	F.09
Comline Budapest Kft.	A.05
CompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft.	B.08

Contact Points Kft.	D.03
DEKRA Arbeit Magyarország Kft.	C.02
Dezső és Társai Ügyvédi Iroda	C.23
DGS GLOBAL RESEARCH	C.17
DIMENZIÓ Biztosító Csoport	C.07
directjobs.hu	D.02
Doit HR Szolgáltató és Tanácsadó Kft.	E.07
Dr. Bodó Training & Consulting Kft.	F.10
EastEuroCo Vezetési Tanácsadó Kft.	D.03
Edge2000 Kft.	C.04
ERNST & YOUNG Academy of Business Kft.	F.07
Exact Magyarország Kft.	C.21

Human Centrum Kft.	C.09
HUMÁN RENT Magyarország Kft.	A.04
HVG Kiadói Zrt. / jobline.hu	D.01
Jobpilot Magyarország Kft.	C.11
KONETT Team	E.03 / F.10
Le Chèque Déjeuner Kft.	E.01
L-SOFT KFT.	C.05
MASTER Consulting Kft.	C.16
MEDICOVER Egészségközpont Zrt.	A.03
Mind HR Kft.	B.05
MONT Humán Menedzser Iroda Kft.	G.07
Nemzeti Europass Központ	C.19

HR Mátrix



Csikós-Nagy Katalin
HR tanácsadó, üzletágvezető
Trenkwalder Multiman
Személyzeti
Szolgáltató Kft.

Miközben a versenytársak gyarapodásával egyre nő a nyomás, a profit éppen ellenkező tendenciát mutat, és ütemesen csökken, a cégek állandó változásokon mennek keresztül. Technológiailag és szervezetenként is folyamatosan változó világunkban sem a munkavállalók, sem a munkáltatók nem feledkezhetnek meg versenyképességük fenntartásáról, a hatékony működésükhöz szükséges tudásuk megszerzéséről, megújításáról és fejlesztéséről.

A sikerre persze még a szakmai ismeret, a nyelvtudás és annak fejlesztése sem lehet garancia! Rég felismertük már, hogy szükséges mindemellett a személyes képességek bevetése, elengedhetetlen a kellő motiváltság és a dolgozók elégedettsége is. A fenti kompetenciákat azonban már meglévő állományunk esetében éppannyira érdemes vizsgálnunk, mint az új belépők esetén.

Gyakran előfordul a cégeknél, hogy szakmai tudása, tapasztalata vagy sikerei alapján egy már meglévő munkatársat neveznek ki vezetőnek. Mégis sok HR-es szembesül a problémával: az új pozícióban támasztott elvárásoknak a kinevezett vezető már nem tud megfelelni. A vezetői képességek azonban bizonyítottan fejleszthetők!

Tapasztalataink alapján a cégvezetők és HR munkatársak részéről egyre gyakrabban felmerülő igény ezen gyengébb, fejlesztésre váró területek feltárása érdekében a már meglévő munkatársak készség- és képességfelmérésére, melynek leghatékonyabb módszere a munkahelyi szituációk szimulálása, azaz a Development Center.

A DC ötvözi mindazokat a technikákat, képesség és személyiségvizsgáló módszereket (interjúk, tesztek, szituációs szerepjátékok), amelyek az egyén személyiségének és tudásának „feltérképezését” célozzák. A viselkedés-szimulációk mind egyénileg, mind csoportosan szóban zajlanak, azonban kombinálhatóak írásos munka-alkalmassági és személyiség tesztekkel. A pszichológus vagy/és HR specialista ezután értékeli a jelöltek képességeit a megfigyelt magatartásjegyek alapján. A DC eredményeire építve sokkal hatékonyabban lehet kidolgozni a megoldást jelentő fejlesztési tervet.

Abban az esetben, ha már meghatároztuk, hogy milyen tudást, képességeket és készségeket kell fejleszteni egy szervezetben belül, úgy cégre szabottan lehet megtervezni a képzéseket, tréningeket, mely lehet csoportos és egyéni fejlesztés (coaching), vezetői, értékesítő, ügyfélszolgálati, csapatépítő, kommunikációs valamint személyiségfejlesztő is.

Az egyes HR területek egymással szoros összefüggésben állnak, ezért is fontos, hogy a stratégiánk átgondolt és részleteiben előre megtervezett legyen, és ezáltal valódi versenyelőnyt biztosítson cégünk számára.

Employer Brand Kommunikáció: Integráló Erő



Kővári László
stratégiai tanácsadó/partner
directjob.hu

Ma, amikor mindenki közvetlenül tapasztalja a munkaerő „vonzásának”, felvételének, megtartásának és menedzselésének egyre növekvő kihívásait, főlösleges bizonygatni, hogy az Employer Brand-nek, különösen a tudás-alapú iparágakban, stratégiaileg döntő jelentősége van.

Az EBK rendeltetése, hogy kontextust adjon a vállalati stratégia, a vállalati vezetés és a munkaerő összhangba hozásához. Az EBK, mint kontextus meghatározása nélkül ezeken a területeken minden kezdeményezés gyakorlatilag vakon, valós alapokon nyugvó cél nélkül történik, ide értve az olyan specializált funkciókat is, mint a toborzás, a kompenzáció vagy a tréning.

Az EBK azért tud integráló funkciót betölteni, mert ugyan azon az alapon nyugszik, mint a többi funkcionális terület, ide értve a stratégiát, marketinget, kommunikációt, HR-t, pénzügyet, stb, viszont megnyilvánulását tekintve legalább olyan erős, mint a marketing, vagy a branding. Ez az alap a szervezeti identitás. Szervezeti identitás nélkül a HR nem több, mint adminisztratív funkciók halma, a marketing nem más, mint trendekre, tendenciákra való reakció, a stratégia pedig mindössze a túlélésre fókuszál, míg a dolgozók, legyenek azok specialisták vagy vezetők, mindössze a fizetésért járnak be. Röviden: szervezeti identitás nélkül nincs integrációs alap.

Nyilvánvaló tehát, hogy a szervezeti identitás nem tévesztendő össze a márka identitással. A márka identitás mindössze a szervezeti identitás tükröződése. A vállalat nem azonos az organizációval. Az EBK egyik jelentősége pontosan abban rejlik, hogy a vállalat valós szerveződést tükrözzön.

A sikeres EBK a vállalatot egy organikus egységgé teszi, komoly kreatív „húzóerővel”, ami elősegíti a valós innovációt és a megfelelő tehetségek, az ideális kliensek, partnerek és befektetők bevonását.

Az EBK létrehozásának főbb lépései (a teljesség igénye nélkül):

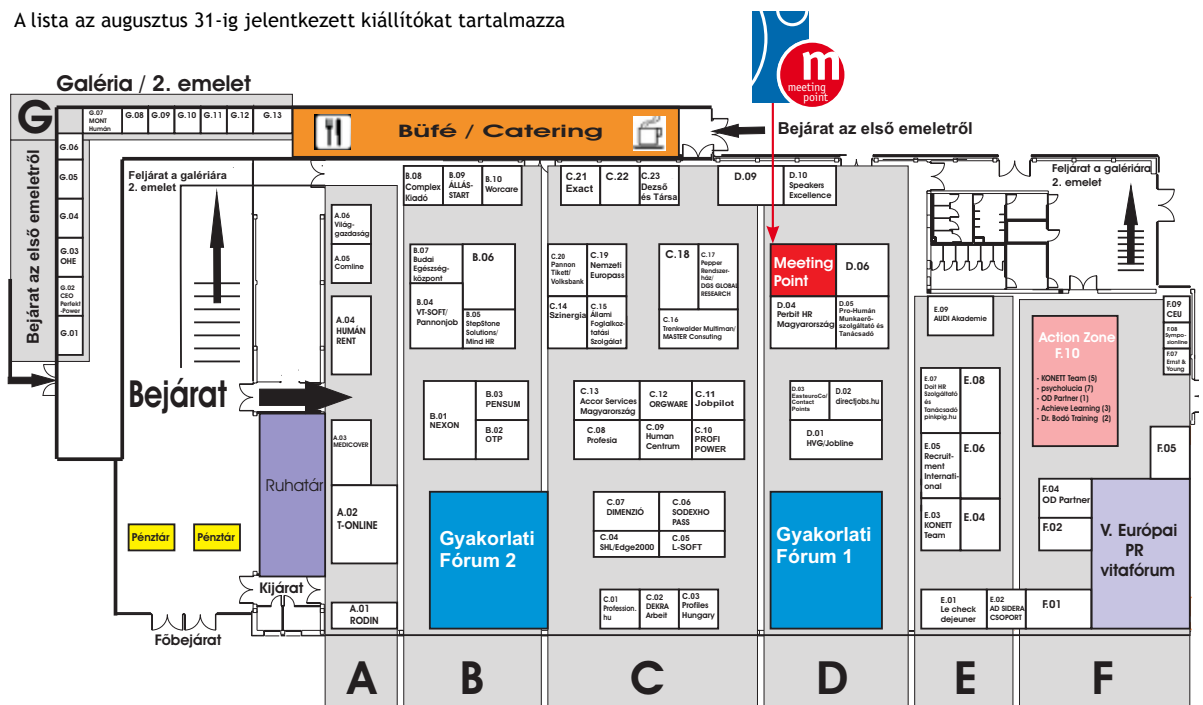
1. az organizációs identitás, mint kontextus felvázolása
2. design a rendeltetés, stílus, kibontakozás és tudatosság függvényében
3. átfogó kommunikációs audit a felvázolt ID kontextus függvényében: PR, marketing, belső és/vagy HR kommunikáció, valamint a hozzájuk tartozó csatornák (pl. Intranet, weboldal, job board-ok, stb), eltérések, hiányosságok feltárása
4. változtatások bevezetése (szervezeti fejlesztés, változás management, tréning, stb.), integráció.

Az HR területet tekintve a gyakorlat elvégzését követően bizonyítottan hatékonyabbá válnak az olyan kulcs teljesítmény indikátorok, mint a retention ratio, total cost per hire, tréning optimalizáció, stb. Ezeket a területeken az HR elszigetelten, hatékony integráció nélkül nem képes áttörő eredményeket elérni.

A directjobs.hu Magyarországon egyedülálló értékajánlatot fejlesztett ki, mind az online toborzás, mint pedig annak employer brand kommunikációs stratégiába történő integrálásának tekintetében.

Kiállítók listája

A lista az augusztus 31-ig jelentkezett kiállítókat tartalmazza



Impresszum:

Szerkesztőség: spring Messe Management GmbH & Co. KG • Güterhallenstraße 18a, 68159 Mannheim/Németország
Információ: Tel.: +36-1-886-2840 • Fax: +36-1-886-2841 • www.personal-hungary.hu • info@personal-hungary.com
Fotós: Kerepesi Andrea, Franz Pfluegl • Grafikus: Ursula Ingmanns, Gerhard Berger
A lapban közölt adatok tájékoztató jellegűek, amelyekért felelősséget nem vállalunk.

Kiállító	standsorszám
NEXON	B.01
OD Partner Kft.	F.04/ F.10
ORGWARE KFT.	C.12
Országos Humánpolitikai Egyesület	G.03
OTP PÉNZTÁRAK	B.02
Pannon Tikett Kártya és Utalvány Szolgáltató Kft.	C.20
Pannonjob Kft.	B.04
PENSUM Munkaerőbázis Kft.	B.03
Pepper Rendszerház Zrt.	C.17
Perbit HR Magyarország Kft.	D.04
Perfekt-Power Kft.	G.02

Profesia, spol. s r.o.	C.08
Profession.hu	C.01
PROFI POWER KFT.	C.10
Profiles International Hungary Kft.	C.03
Pro-Humán Munkaerőszolgáltató és Tanácsadó Kft.	D.05
Psycholucia Kht.	F.10
Recruitment International	E.05
RODIN Management Service Kft.	A.01
SHL Hungary Kft.	C.04
SODEXHO PASS HUNGÁRIA KFT.	C.06
Speakers Excellence e.K.	D.10

StepStone Solutions GmbH	B.05
symposionline Internetmarketing GmbH	F.08
Szinergia Projekt-, Működés és Változásmenedzsment Kft.	C.14
T-ONLINE	A.02
Trenkwalder-Multiman Személyzeti Szolgáltató Kft.	C.16
Világgazdaság	A.06
Volksbank Zrt.	C.20
VT-SOFT KFT.	B.04
WorCare Kft.	B.10
www.pinkpig.hu	E.07

A Gyakorlati fórumok aktuális programját honlapunkon olvashatja: www.personal-hungary.hu

2007. november 14. szerda

Gyakorlati fórum 1

09.30 – 10.15

CONNECT: How to take the distance out of distance learningERNST & YOUNG Academy of Business Kft.
Előadó: Marinos Athanassiou, ügyvezető

10.30 – 11.30

**Knowledge – The Raw Material of the Future**
präsentiert von
www.speakers-excellence.de
Keynote Speaker:
Dr. Wolfgang Sturz

11.45 – 12.15

A munkahely – amilyen ma (a munkaerőpiac új trendjei)Profiles International Hungary Kft.
Előadó: Trizna Júlia, ügyvezető partner

12.30 – 13.00

A Volksbank és a Pannon Tikett újdonságai a béren kívüli juttatások piacánPannon Tikett Kártya és Utalvány Szolgáltató Kft. és Volksbank Zrt.
Előadók: Kóvári Szilvia és Kabai Tibor

13.15 – 13.45

A humán tőke menedzsment modern eszköztára (Toborzás, kompetencia menedzsment, e-learning, alkalmazott HR self-service az Exact e-Synergyvel.)Exact Magyarország Kft.
Előadó: Kiss Judit, ügyvezető igazgató

14.00 – 14.30

Találja meg az ösztönzés leghatékonyabb módját! Hívja segítségül a béren kívüli juttatások és a cafeteria rendszerek piacvezető szakértőjét az Accor Services-t!Accor Services Magyarország Kft.
Előadó: Kőszegi Viktor, üzletfejlesztési igazgató

14.30 – 15.15

Szünet

15.15 – 15.45

Egészséges munkahely = egészséges profitMEDICOVER Egészségközpont Zrt.
Előadó: Krátky Attila, kereskedelmi igazgató

16.00 – 16.45

„Gazdálkodj okosan a Tehetséggel!” – A HVG gondozásában megjelent könyvben felvetett dilemmák gyakorlati tapasztalataiHVG
Előadók: Tompa Nadja és Steigerwald Zsuzsa, Hewitt Humán Tanácsadó Kft.

16.45 – 17.30

A HR stratégiai szerepe: valóság vagy vágyálom? Helyzetkép HR-es szemmel – HR Portal Felmérés 2007HR-Portál
Előadó: Garai Éva Anna, ügyvezető

Gyakorlati fórum 2

09.30 – 10.15

Gyárkérmények, emberi sorsokKONETT Team
Előadó: Nagy Péter, ügyvezető igazgató

10.30 – 11.15

Értékelj, ha tudsz! Többdimenziós TÉR, avagy a valódi teljesítménymenedzsmentNEXON
Előadók: Zöllei Katalin HR igazgató, NEXON Krepelka Ágnes ügyvezető, ISTHER Humán Tanácsadó Kft.

11.30 – 12.30

Panelbeszélgetés**Éljenjéről személyügyi informatikai rendszerek (NEXON, ORACLE, Perbit HR, SAP, VT-SOFT)**
Előadók: a HR-szoftvereket forgalmazó szervezetek neves HR szakértői

12.30 -12.40

HIVATALOS MEGNYITÓ

Csizmár Gábor, Államtitkár, SZMM, Alexander Petsch, Vezérigazgató, spring Messe Management GmbH & Co. KG

12.40-13.30

Panelbeszélgetés**Aktualitások a nemzeti foglalkoztatásban**
Előadók: Csizmár Gábor, Államtitkár, SZMM, Dr. Garzó Lilla, foglalkoztatási szakértő, Lévai Zoltán, humánpolitikai főosztályvezető, címzetes főiskolai tanár, Dr. Juhász Ferenc, főigazgató főorvos, miniszteri megbízott, Országos Rehabilitációs és Szociális Szakértői Intézet,
Moderátor: Fejér Tamás

13.45 – 14.30

A sikeres kezdés titkaSHL Hungary Kft.
Előadó: Kiss Julianna, Dr. Klein Sándor, professzor

14.30 – 15.15

Szünet

15.15 – 15.45

How to brand your companyPROFI POWER Kft.
Előadó: Frido Diepeveen, deputy managing director

16.00 – 16.45

Legjobb Munkahely FelmérésVilággazdaság
Előadó: Koczó Ildikó, újságíró, szerkesztő

17.00 – 17.30

„Hogy ne csak egy újabb HR szlogen legyen...” – dilemmák és lehetőségek a karriermenedzsmentbenOD Partner Kft.
Előadó: Dr. Bokor Attila, partner

2007. november 15. csütörtök

Gyakorlati fórum 1

09.30 – 10.15

Juttatások online módra – adómentes internet, internetutalványT-ONLINE
Előadó: Megyeri Péter, értékesítési igazgató, kiemelt ügyfelek

10.30 – 11.15

„Hogyan lesz versenyelőny a béren kívüli juttatás?”Klubrádió
Kerekasztal-beszélgetés Koczó Ildikó, a Világgazdaság szerkesztő-újságírója moderációjával

11.30 – 12.00

A Cafeteria gyakorlati megoldásaiSODEXHO PASS HUNGÁRIA KFT.
Előadó: Majoros Éva, Cafeteria szakértő

12.05 – 12.35

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat Modernizációja – Az Új Szolgáltatási ModellÁllami Foglalkoztatási Szolgálat
Előadó: Janovics László, főigazgató helyettes

12.40 – 13.10

Új generációs teljesítményértékelés és elégedettség felmérésekDoit HR Szolgáltató és Tanácsadó Kft.
Előadó: Hevő Hajnalka, HR Tanácsadó

13.30 – 14.15

Egészséges jövő, biztos nyugdíj!OTP PÉNZTÁRAK
Előadó: Nagy Csaba, ügyvezető igazgató

14.00 – 14.45

szünet

14.45 – 15.30

Tehetségek kiterőben – Hogyan alkalmazkodhat a szervezet kiemelkedő tehetségeinek speciális foglalkoztatási elvárásaihoz?HVG
Előadó: Tóth Éva Mária, Jobline – Karrier Tanácsadó

15.45 – 16.30

A közszolgálati reformmal kapcsolatos törvénymódosításokCompLex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft.
Előadó: Dr. Hazafi Zoltán, MEH, főosztályvezető

16.45 – 17.30

A HR Magyarországon – az „Országos HR Benchmark Felmérés” 2007 kutatási összefoglalójaDGS GLOBAL RESEARCH
Előadók: Dara Péter, Garai Éva Anna, Szetei Tibor

Gyakorlati fórum 2

09.30 – 10.00

„Ahol a tehetség és a lehetőség találkozik” – A Microsoft Magyarország munkatárs-jelölteknek szóló 5 hónapos intenzív fejlesztési programjának tapasztalataiSZINERGIA Projekt-, Működés és Változásmenedzsment Kft.
Előadók: Máté Barbara – vezető tanácsadó, Szinergia Kft.

Keresztély Viktória – Senior Consulting Project Manager, Microsoft Magyarország

10.15 – 11.00

A választás szabadsága – Web-es cafeteria modul bevezetése a Flextronics-nálVT-SOFT KFT.
Előadó: Kónya László, HR üzletág igazgató

11.15 – 11.45

„Az olasz cipő, az angol-kosztüm és a német bőrnadrág avagy:

Toborzási divát – Európai trendek 2007”

Jobpilot Magyarország Kft.
Előadó: Buda Szabolcs ügyvezető – Jobpilot – Monster Magyarország

12.00 – 12.30

Kitekintés a Balkánra. A munkaerőpiac sajátosságaiEastEuroCo Vezetési Tanácsadó Kft.
Előadó: Söpkész Sándor: üzletvezető

12.45 – 13.15

Biztosítási, valamint magán- és önkéntes-pénztári munkáltatói díjfelvetéseket érintő változásokDIMENZIÓ Biztosító Csoport
Előadó: Bakó Mária – biztosítási ágazatvezető

13.30 – 14.00

Online álláspiaci tendenciák a munkakeresők szemszögébőlProfession.hu
Előadó: Mohai Ágnes, értékesítési vezető

14.00 – 14.45

Szünet

14.45 -15.45

Panelbeszélgetés**Bologna után, HR a felsőfokú szakoktatásban**Előadók: Dr. Roóz József, Budapesti Gazdasági Főiskola
Dr. Komor Levente, Szent István Egyetem,
Dr. Krisztián Béla, Pécsi Tudományegyetem,
Dr. Szeicz János, Corvinus Egyetem,
Moderátor: Fejér Tamás

15.45 -16.45

Panelbeszélgetés**Regionális kitekintés, HR a környező országokban**Előadók: a környező országok neves HR szakértői (Szlovákia, Ukrajna, Románia, Szerbia, Horvátország, Szlovénia, Bulgária)
Dr. Poór József, Egyetemi tanár, MERCER
Moderátor: Fejér Tamás

16.45 – 17.30

Communities of practice – a kollektív intelligencia fejlesztésHUMAN ERŐK Kft.
Előadó: Dr. Benda József, üzletvezető

Az „Action-zone tréning” programja (augusztus 31-i információk szerint)

2007. november 14. szerda

10.00 – 10.30: Coaching a vállalati gyakorlatban – Amit HR vezetőknek a Coachingról tudniuk kell

Előadó: Dr. Bodó Péter, Dr. Bodó Training & Consulting Kft.

10.30 – 11.00: Így fejlesztünk mi: Leadership fejlesztési megközelítésünk

Előadó: Császár Csaba, OD-Partner Kft.

11.00 – 11.30: A projektorientált szervezet (workshop)

Előadó: Nagy Péter, KONETT Team

11.30 – 12.00: Menedzser-tarot

Előadó: Barna L. Gábor, Psycholucia Kft.

13.00 – 13.30: A projekt, mint szociális rendszer (workshop)

Előadók: Bíró Gabriella, Hrivnák Andrea, KONETT Team

13.30 – 14.00: „Aki ma ki van égve az egykor lelkesen lángolt” Elmélkedés a Kiegészítő szindrómáról Németországban népbetegség

Előadó: Dr. Mihály Andrea, Achieve Learning Hungary Kft.

14.00 – 14.30: Így fejlesztünk mi: Leadership fejlesztési megközelítésünk (esettanulmány)

Előadó: Jókay Rita, OD-Partner Kft.

14.30 – 15.00: ENNEAGRAM program alapú személyes hatékonyság, (kommunikáció, önismeret.), fejlesztés

Előadó: Bártfai Krisztina, Achieve Learning Hungary Kft.

15.00 – 15.30: Coaching és NLP

Előadó: Barna L. Gábor, Psycholucia Kft.

16.30 – 17.00: Coaching kompetenciák és Coach képzés az Európai Coaching Szövetség (ECA) képző intézeténél Magyarországon

Előadó: Dr. Bodó Péter, Dr. Bodó Training & Consulting Kft.

2007. november 15. csütörtök

9.30 - 10.00: Projektportfólió-menedzsment és projektek menedzsment auditálása (workshop)

Előadó: Dr. Bán András, KONETT Team

10.00 - 10.30: Coaching – divatjelenség, vagy hatékony eszköz a vállalati fejlesztő munkában?Legújabb trendek a Business és Management Coachingban
Előadó: Dr. Bodó Péter, Dr. Bodó Training & Consulting Kft.**10.30 - 11.00: ENNEAGRAM program alapú személyes hatékonyság, (kommunikáció, önismeret.), fejlesztés**

Előadó: Bártfai Krisztina, Achieve Learning Hungary Kft.

11.00 - 11.30: Coaching és NLP

Előadó: Barna L. Gábor, Psycholucia Kft.

11.30 - 12.00: Így fejlesztünk mi: testreszabott 360-fokos visszajelzés folyamata és eszközei

Előadó: Császár Csaba, OD-Partner Kft.

13.00 - 13.30

Projekt adminisztráció és dokumentáció (workshop)

Előadó: Dr. Bán András, KONETT Team

13.30 - 14.00: „Aki ma ki van égve az egykor lelkesen lángolt” Hogyan védekezzünk a kiegészítő ellen?

Előadó: Dr. Mihály Andrea, Achieve Learning Hungary Kft.

14.30 - 15.00: Így fejlesztünk mi: új szervezeti modell bevezetésének rendszerszemléletű támogatása (esettanulmány)

Előadó: Fejér Péter, OD-Partner Kft.

15.00 - 15.30: Menedzser-tarot

Előadó: Barna L. Gábor, Psycholucia Kft.

16.00 - 16.30: A Humán Szakemberek Országos Szövetsége Coaching tagozat, célja, etikai alapjai, és a coachként való bejegyzés feltételei

Előadó: Dr. Bodó Péter, Dr. Bodó Training & Consulting Kft.