

## MOZGÁSBAN: EMBEREK – ADATOK – SZERVEZETEK

online konferencia 2020. július 9-én 15:30-17:50 h között

### PROGRAM

- 15:00** Érkezők fogadása
- 15:30** Köszöntők
- 15:40** **Hogyan hatott az IZINTÁRA a COVID-19 helyzet? Milyen új viselkedéseket és kultúra elemeket építettek be a működésükbe, amelyekre érdemes építeni a jövőben?**  
**Kisszőlősi Szánthó Bea** ügyvezető, Positive Attitude Consulting  
**Dr. Pipei Szilvia** az IZINTA Kft ügyvezetője
- 16:00** **Stresszkezelés, munkavállalói jóllét járvány idején és után**  
**Holcsa Mónika** szenior tanácsadó, coach, ICG Integrated Consulting Group
- 16:20** **Változásmenedzsment fókuszok és módszerek járvány idején**  
**Lőrincz Orsolya** Managing partner, consulting üzletágvezető GROW Group
- 16:40** **Kérdések és válaszok az elhangzottakkal kapcsolatban**
- 16:55** **Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok - ízelítő a kutatás előzetes eredményeiből**  
**Dr. Poór József**, a HSZOSZ elnöke, egyetemi tanár
- 17:05** **Adatok, amelyek segítették a HR menedzsmentet járvány idején + Az ADAT vagy a STRATÉGIA vezérli a HR-t? kerekasztal beszélgetés **Hárskuti János** moderálásával**  
**Bacsur Kálmán** ügyvezető, vezetési tanácsadó, tréner, coach, PMCONS Vezetési Tanácsadó Kft  
**Bán Zoltán** MOL Csoportszintű Javadalmazás és HR Operáció vezető  
**Forgács Judit**, ügyvezető, fOrgXpert
- 17:50** Programzárás

### ELŐADÓK és ELŐADÁS AJÁNLÓK

#### **Hogyan hatott az IZINTÁRA a COVID-19 helyzet? Milyen új viselkedéseket és kultúra elemeket építettek be a működésükbe, amelyekre érdemes építeni a jövőben?**

A covid karantén időszakában az IZINTA Kft. munkatársai teljes gőzzel dolgoztak, hogy minél több szervezet használhasson jó minőségű tesztekkel és klienseiket ellássák a szükséges eszközökkel, védőfelszerelésekkel. Juhász Katalin szervezetfejlesztő és Kisszőlősi-Szánthó Beáta a Positive Attitude Consulting ügyvezetője április-májusban kutatást végzett a szervezetben a Covid 19 helyzetre való reagálás és a megélés kapcsán. A kutatás célja volt:

feltárni, hogy a COVID-19 helyzet hogyan hatott a szervezetre, beazonosítani a szervezeti adaptáció során tanult új viselkedéseket és kultúra elemeket, amelyekre érdemes építeni a jövőben. Felmérés ideje: 2020. április 28 – május 13. Módja: 6 db félig strukturált egyéni mélyinterjú és kérdőíves anonim felmérés 16 munkatárs részvételével. Előadásunkban az eredményekről és a továbblépésről beszélgetünk.

**Dr. Pipei Szilvia** jelenleg az Izinta Kft. ügyvezetője. Amerikai és európai multinacionális gyógyszercégeknél töltött évek után 2014 őszén kezdett dolgozni az Izinta Kft.-nél termékmenedzserként. Gyógyszerészként végzett 2001-ben a Szegedi Tudományegyetemen. Pályáját orvoslátogatóként kezdte amerikai majd európai gyógyszercégeknél, és a sales-es tevékenység idővel kiegészült marketing feladatokkal, majd már csapat vezetésével is foglalkozott.



**Kisszölösi-Szánthó Beáta** változáskezelési és szervezetfejlesztési tanácsadó, tréner, a Positive Attitude Consulting tulajdonos ügyvezetője. Az elmúlt öt évben a Telekom és a Colliers projektjeiben változásmenedzserként járult hozzá a szervezeti sikerekhez. Emellett a portfóliójába tartozik a vezetői coaching, a vezetőfejlesztés és a munkatársi készségfejlesztés. 2014 óta képviseli és alkalmazza Közép-Európában a Shawn Achor kutatásain alapuló vezetői és szervezeti szemléletváltó programot. Megbízásaiban a pozitív szemléletváltást igyekszik képviselni, amelyet apró viselkedésváltozásokkal, szokások kialakításával, szervezeti rituálék bevezetésével generál, ezáltal ér el munkatársi attitűd-

és szervezeti kultúraváltozást. A Covid után a szervezetek visszatérésében és a krízishelyzet nyomán kialakult előnyök és hátrányok tudatosításában, és a hátrányok előnyökké alakításában tevékenykedik.

### Stresszkezelés, munkavállalói jóllét járvány idején és után

Előadásomban szeretnék átfogó képet adni arról, hogyan gondolkodom a maximális teljesítmény kibontakoztatása illetve a fizikai és lelki egészségmegőrzés közös kontextusában. Különösen aktuális ez a téma a járvány és a karantén idején illetve utána, amikor is a megszokott kihívások – csúcsteljesítmény – mellett eddig ismeretlen vagy szokatlan egzisztenciális félelmekkel kellett szembe nézzünk – életünk, egészségünk veszélyeztetettsége, illetve anyagi biztonságunk értelmében is! – Stresszkezelésről lesz szó, de nem a szó hagyományos értelmében, hanem ahogy ezt karantén és járvány idejétől függetlenül is, most azonban különös aktualításban érdemes végig gondolnunk: A stresszkezelés nem bizonyos technikák alkalmazása az életünkben, hanem egy életmód, ami a személyiség egészét érinti, áthatja és gyógyítja, fejleszti.

**Holcsa Mónika** 20 éves tapasztalattal rendelkezik a szervezeti élet szereplőinek fejlesztésében, ugyanakkor a privát kliensek (gyakran szervezeti szereplők) magánéleti, pszichológiai támogatásában. Dolgozott nonprofit területeken is korábban (rehabilitáció, büntetésvégrehajtás, egészségmegőrzés és prevenció), jelenleg az ICG tanácsadójaként egyéni és szervezetfejlesztési folyamatokat, vezető- és egészségmegőrzéssel, stresszkezeléssel kapcsolatos

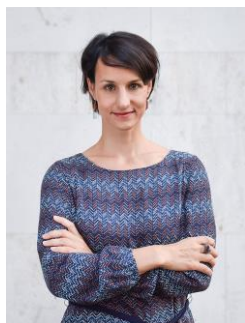


képzéseket tart. 20 éves szakmai múltja mellett ugyanilyen hosszú joggyakorlás is áll mögötte egy tradicionális iskola (Bihar School of Yoga) keretein belül, ahol nemzetközileg akkreditált jógaoktatóként is tevékenykedik.

Hobbija és szenvedélye a műugrás, ami sok saját bőrön szerzett tapasztalattal gazdagítja fejlesztő munkája irányába is. Készül a jövő évi Európa Bajnokságra, háta mögött a tavalyi országos bajnoki aranyéremmel.

### **Változásmenedzsment fókuszok és módszerek járvány idején**

Azon a hétvégén, amikor bezártak az iskolák és megkezdődött a karanténidőszak, azt mondtam, hogy „Hát, akkor most ezennel végérvényesen minden magyar megérkezett a VUCA világba (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous).” Néhány iparágba tartozó ügyfeleink már jóval régebben VUCA életet éltek, így szerencsére már kéznél volt az a változásmenedzsment szemlélet és eszköztár, ami ebben az időben tud segítségünkre lenni. Mert a robosztus és alaposan megtervezett, majd végig vitt változások és változásmenedzsment kora lejárt. Főleg egy olyan helyzetben, ami ennyire sokféle és mélyen a húsunkba szántó megélést és érzelmet generált. Előadásomban egy analógia mentén szeretném bemutatni, hogy hogyan változtak a változások és röviden felvillantom az említett eszköztár néhány elemét.



**Lőrincz Orsolya** a GROW Csoport managing partnere, senior szervezetfejlesztő tanácsadója, tréner. Közgazdászként specializálódott e téma irányába, fejlődött tovább módszertanilag szupervízióban és lett PROSCI change manager. 10 évig tanította is a szakmát a Corvinus Egyetemen, 6 éve pedig a GROW Szervezetfejlesztés és változásmenedzsment képzésében. Tavaly ősz óta az SZMT (Szervezetfejlesztők Magyarországi Társasága) elnökségi tagja. Az elmúlt 10 évben ügyfélmunkái leginkább változásmenedzsment témához kapcsolódtak. Az előadásban ezirányú friss GROW-s felfedezéseiket osztja meg.

### **Koronavírus-válság kihívások és HR válaszok - ízelítő a kutatás előzetes eredményeiből**

Kutatásunk május óta zajlik a magyarországi vállalatok és intézmények körében. A rendezvény keretében bemutatom az adatgyűjtés első két hónapja alatt beérkezett válaszok alapján, hogy a koronavírus okozta válság milyen hatásait érzékelik a magyar gazdaságra és a saját szervezetükre? Hogyan befolyásolja a koronavírus-válság, valamint az egyéb külső és belső hatások a foglalkoztatás helyzetét? Milyen külső (pl. kormányzati) segítséget vettek igénybe a szervezetek a válság hatásainak a mérséklésére? Milyen általános és foglalkoztatással kapcsolatos intézkedéseket tettek? Az elmúlt időszakban csak válságkezelés vagy új lehetőségek keresése is számításba jött? Mi volt a HR szerepe a fentiekben jelzett feladatok és intézkedések megoldásában?

**Dr. Poór József** a HSZOSZ elnöke, MTA akadémiai doktor, egyetemi tanár a Selye János Egyetemen, Professzor Emeritus a Szent István Egyetemen. Hosszú ideig irányította két nemzetközileg ismert



tanácsadó cég budapesti irodáit (Hay és Mercer). Számos menedzsment szakkönyv szerzője, társszerzője és főszerkesztője. Nemrégén a Yoga Alliance International (YAI) jóga trénerre lett.

**Az ADAT vagy a STRATÉGIA vezérli a HR-t?** kerekasztal beszélgetés **Hárskuti János** moderálásával. Kiinduló álláspontok:

**Bán Zoltán:** Adatok nélkül nincs gyors döntéshozatal, döntések nélkül reaktívvá válik a vezetés. Az adott helyzetben minden adat és összefüggés értéke megnőtt, illetve a sebesség és elérhetőség fontossága is felértékelődött.

**Bacsur Kálmán:** Adatvezérelt HR: Divat, irányzat, trend...? A HR mérések, HR kontrolling kialakulásának kezdetén „trendi” volt mérni: „Mutassuk meg, hogy mi is tudunk mérni!”. Eredmény: mindenki azt mérte, amihez volt adata. Sok pénzbe került, és az adatok jelentős része nem szolgálta a vízió és a stratégiai megvalósítását, feltéve, hogy volt egyáltalán vízió és stratégia. Kevés volt az átgondolt, célirányosan kialakított, vállalati stratégiát megalapozó HR kontrolling rendszer. Egy kicsit hasonló érzésem van az „Adatvezérelt HR” vonatkozásában is. Tény, hogy a digitalizáció terjedésével hatalmas mennyiségű adat halmozódik fel, és az adatmennyiség évről-évre exponenciálisan nő. Ezen a területen a marketing volt az úttörő, az igazán nagy piaci szereplők milliárdnyi adat elemzésére dolgoztak ki módszereket, eljárásokat. Ezeket próbálják alkalmazni (másolni) a kisebbek és a kicsik. Tipikus példája a vásárlói viselkedés elemzés különféle módszerei, mint pl. a vásárlói elégedettség mérésre alkalmazott NPS módszer. Csak a probléma az, hogy minél kisebb a minta, annál nagyobb a mérés hibája. Sőt! Még az adatok karakterisztikája is megváltozhat (normális eloszlás helyett pl. Poisson). És sajnos ezt látom a HR szakmában is: az eszközhöz keresik az elérendő célt, nem pedig az elérendő célhoz a megfelelő eszközt. Ha valaki pl. nem tudja, hogy a hagyományos toborzási/kiválasztási módszerének mekkora az első és másodfajú hibája (felvesszük, de nem alkalmas, illetve elutasítjuk, pedig alkalmas), mennyi a működtetésének a folyamatköltsége, akkor miért gondolja, hogy a mesterséges intelligenciával támogatott toborzó-kiválasztó szoftverrel hatékonyságot növel.

**Forgács Judit:** Agilis vagy adatvezérelt legyen a HR? Az utóbbi legalább 10 évben a HR mindig paradigmát váltott, követve a leginkább trendi üzleti paradigmaváltás irányát, legutóbb ez éppen az “agilis HR”. Mindezek közben az alapvető üzleti támogató funkcióját nagyon sokszor nem, vagy nem megfelelően tudja ellátni az adatvezérelt, üzleti döntéshozatalt segítő szemlélet és képesség hiányában. A SW piac meglátta ebben a lehetőséget: mivel a HR egy igazi adatbánya, gyakorlatilag minden ismert nagy szereplő és egy csomó startup is HR szoftvereket fejleszt a szükséges HR tudást kiváltandó. Kérdés, hogy ezzel a HR stratégiai szerepét is kiváltják-e?

A kerekasztal résztvevőinek bemutatása:

**Bacsur Kálmán:** ügyvezető, vezetési tanácsadó, tréner, coach, PMCONS Vezetési Tanácsadó Kft. Az elmúlt 20+ évben számos új, innovatív megoldás kialakításában, bevezetésében vett részt, amelyek jelentősen hozzájárultak a munkaerő hatékonyságának a növeléséhez, a teljesítmény fokozásához. 1998 óta foglalkozik az emberi erőforrás hatékonyságának a mérésével, mérhetővé tételével. Tapasztalatait oktatások, tréningek, felsőoktatási tankönyvek formájában osztja meg.





Hisz abban, hogy az embereket, nem költség, hanem érték (tőke) alapon kell menedzselni, és ebben segíti ügyfeleit is.



**Bán Zoltán** a MOL Csoportszintű Javadalmazás és HR Operáció vezetője 2017 óta. Feladatkörében ellátja a kompenzációval, munkavállalói kapcsolatokkal, nemzetközi mobilitással kapcsolatos feladatokat több mint 20 ország 26 ezer munkavállalója tekintetében. Hozzá tartoznak a digitális HR és a HR analitika területei. Szünetélyesen hisz a számokkal és üzleti mutatókkal való munkában, és fontosnak tartja a munkavállalói élmény fejlesztését a digitális eszközök alkalmazásával. Komoly C&B tanácsadói tapasztalattal rendelkezik, különösen a telekommunikációs szektort illetően, és erre alapozva alakítja ki agilis és vevőorientált megoldásait. Az általa irányított csapatok Budapesten, Zágrábban és Pozsonyban mintegy 20 ezer Közép-Kelet európai munkavállaló kompenzációjáért felelnek. A MOL-csoport Upstream üzletágában végzett munkája során az Egyesült Királyságtól, Oroszországon át Pakisztánig sokféle gyakorlat összehangolását irányítja.

**Forgács Judit:** a Budapesti Műszaki Egyetem Gépészmérnöki karán tanult, MBA minősítést az Open University Business School-ban (Egyesült Királyságban) szerezte. Több mint 20 éves, széleskörű tapasztalattal rendelkezik stratégiai tervezés és üzleti menedzsment terén. Szakmai pályafutása során, jellemzően IT és shared service ágazatokban működő nemzetközi vállalatoknál, többek között a Hewlett Packardnál, valamint a Convergys-nél látott el vezetői feladatokat HR és Operations Management, utóbbinál az első magyarországi HR Szolgáltató Központ operációjának felépítését irányította. 2009-2016 között az IT Services Hungary HR ügyvezetőjeként a dolgozói létszámot irányításával csapata 1200 főről 4500 -ra növelte. 2014-ben cége elnyerte a legjobb munkáltató és az év befektetője díjakat, 2015-ben pedig Judit 5-ik helyezést ért el az ICT szektor 25 legjobb vezetője versenyben. 2007 óta vendég professzor a Budapesti Corvinus Egyetemen. Jelenleg a fOrgXpert International ügyvezetőjeként közép és nagyvállalatok vezetői tanácsadója valamint a Cloudstorm Robotic Process Automation-al foglalkozó start up cég mentora.



### A program moderátora: Hárskúti János



A Humán Erőforrás és Menedzsment Tanszék, valamint a gazdaságtudományi tanszékcsoporthoz vezetője a Milton Friedman Egyetemen. Közel két évtizedes tapasztalata van a felsőoktatásban. Végzettségét tekintve közgazdász (MKKE). Posztgraduális tanulmányokat és DEA fokozatot szerzett a Université de Nancy II-n, és MBA-t a Brunel University-n. Doktori (PhD) fokozatát a Szent István Egyetemen (SZIE) szerezte. Több évtizedes hazai és nemzetközi üzleti gyakorlattal rendelkezik, számos felsővezetői és igazgatósági pozíciót töltött be multinacionális bankoknál illetve nagyvállalatoknál itthon és külföldön.