

2020 újratöltve: válságkezelés, kilábalás, újrakezdés

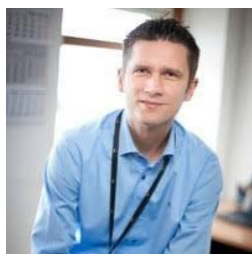
online konferencia 2020. szeptember 24-én 15:30-18:10 h között

ELŐADÓK és ELŐADÁS AJÁNLÓK

Válság és változáskezelés a Budapest Airportnál

A Budapest Airport az elsők között szembesült a koronavírus járvány gazdasági következményeivel. Az utazási korlátozások valamint a határok lezárása radikálisan lecsökkentette a légi személyforgalmat.

- Milyen intézkedéseket hoztak a folyamatos üzemmenet fenntartása érdekében?
- Hogyan változott a munkáltató megítélése a munkavállalók szemében?
- Milyen válságkezelési intézkedéseket hoztak?



Takács József, Budapest Airport HR fejlesztési központ vezető HR vezetői tapasztalatát a távközlési és a légitársasági szektorban szerezte. Szakmai karrierje során az üzlet, az ember és az értékteremtés tudatos fejlesztését tűzte ki célul. Vezetése alatt indult el a Repülőtéri Képzési Központ, mely mára nemzetközi szakmai szervezetekkel együttműködve valósít meg képzési programokat a légitársasági iparág résztvevőinek. Fókuszterülete a vezetés és a vezetést támogató megoldások/ szolgáltatások bevezetése. A vezetés is szakma, mely az

üzleti eredményesség alapját képezi. A jó együttműködésen alapuló kultúra lehet a motorja a sikerességnek és a növekedésnek.

Stresszkezelés (másképp!), 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 aktualitásban 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, büntetés-végrehajtás, 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.



Korona HR Kutatás: a HSZOSZ, valamint az OHE és 13 egyetem felmérésének eredményei

Kutatásunkat a 2020 május-június-júliusban végeztük magyarországi vállalatok és intézmények körében. A rendezvény keretében bemutatjuk, 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. habil. Dajnoki Krisztina, PhD HSZOSZ tag, a Debreceni HR Klub elnöke. 2015-től a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet igazgatója, habilitált egyetemi docense. Okleveles közgazdász vezetés-szervezés szakon emberi erőforrás menedzsment specializáción, okleveles gazdasági agrármérnök, rehabilitációs gazdasági menedzser, mérlegképes könyvelő, tréner. Doktori értekezését szakmai, szervezeti és vezetői kommunikáció témakörben, habilitációját a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékos munkavállalók humán erőforrás menedzselési sajátosságairól írta.

Dr. habil. Szabó Szilvia PhD 2018 óta dolgozik a METU-n egyetemi docensi munkakörben. Közel 20 éve aktív a felsőoktatásban, oktató és kutatómunkája mellett a gyakorlatban is kamatoztatja tudását. Humán fejlesztési területen tevékenykedik. PhD fokozatát 2008-ban szerezte. Számos Európai Unió projektben vett és vesz részt az elmúlt 15 évben, mint kutató és kutatásvezető. Rendszeresen vesz részt szakmai konferenciákon, tudományos fórumokon, és publikálja kutatási eredményeit.



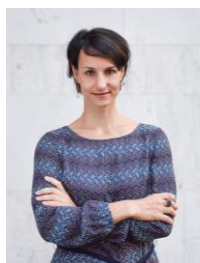
Dr. Szabó Katalin okleveles közgazdász humánerőforrás menedzser és pénzügy-számvitel specializációval, angol szakfordító, mérlegképes könyvelő, facilitátor, és coaching szemléletű mentor. A Szent István Egyetem Humántudományi Intézet Vezetéstudományi tanszékén dolgozik adjunktusi munkakörben. Emberi erőforrás menedzsmentet és vezetési ismereteket oktat. Doktori értekezését nemzetközi emberi erőforrás menedzsment témakörben írta, fokozatát 2015-ben szerezte. Aktív kutatási és publikációs tevékenységet folytat.

Dr. Poór József a HSZOSZ elnöke, MTA akadémiai doktor, egyetemi tanár a Selye János Egyetemen, Professor 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 tréneré lett.



Változások vezetése a VUCA világban

A mi életünkben talán nem is volt még olyan időszak, amely a mindennapokban ennyi bizonytalanságot, kiszámíthatatlanságot és komplexitást hordozott volna magában. Aktuálisan épp nem tudjuk, meddig van iskola, hogy merjünk-e közösségbe menni, hogy a megfázásunk az vajon az-e vagy sem és nem tudjuk, hogy legyenek-e terveink egyáltalán. De ebben a környezetben is az életnek mennie kell. A legtöbb ügyfelünknel nem a munka és a feladatok változtak, vagy a változások álltak le, hanem a mód, a környezet változott, amelyben meg kell őket valósítani. És ez azt jelenti, hogy a vezetésnek és a változások vezetésének is alakulnia, idomulnia kell. A robosztus és alaposan megtervezett, majd végig vitt változások és változásmenedzsment kora lejárt. Előadásomban egy analógia mentén szeretném bemutatni, hogy hogyan változtak a változások és saját példákkal illusztrálva felvillantom, hogy milyen vezetői eszközökkel tudjuk a helyzet és a változások okozta bizonytalanságot mérsékelni.

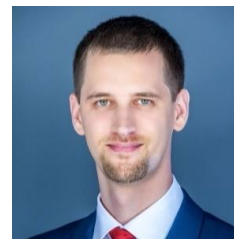


Lőrincz Orsolya a GROW Csoport managing partnere, senior szervezetfejlesztő tanácsadója, tréner. Közgazdászként specializálódott e téma irányába, fejlődött tovább módszertanilag supervízióban és lett PROSCI change manager. 10 évig tanította is a szakmát a Corvinus Egyetemen, 6 éve pedig a GROW Szervezetfejlesztés 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 GROW-s felfedezéseiket osztja meg.

Digitális tanmeséink - mikre vezetett rá bennünket a kialakult helyzet?

Sok dolgot lehet “pilot”-olni, de legéletszerűbb mindig a valóságban kipróbálni. Erre adott lehetőséget a március-júniusi időszak és nagyon sok hasznos tanulságot gyűjtöttünk önmagunkról, folyamatainkról és az együttműködés formáiról. Nehéz időkben sokkal élesebben körvonalazódnak az erősségek és kihívások is - ez segít tisztábban látni és elengedhetetlen a jövőre nézve megérteni mit és merre kell fejlesztenünk.

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. Szenvedélyesen 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 termelő és telekommunikációs szektort illetően. Az általa irányított csapatok Budapesten, Zágrábban és Pozsonyban mintegy 20 ezer Közép-Kelet európai munkavállaló kompenzációjáért felelnek.



Hiányzik az iskola!

Az előadás az online oktatás tapasztalatait foglalja össze a Milton Friedman Egyetem tanárai és hallgatói körében végzett kutatás alapján. 2020 júliusában végzett felmérésünkben rákérdeztünk a tanulási környezet, az osztálytermi tevékenységek, tanulásszervezés és módszertan, az értékelés, a tartalom-, tananyagközvetítés és a kommunikáció jelenségeire.

Az eredmények alapján elmondhatjuk, hogy a távoktatás során a legnagyobb problémát a személyes kapcsolatok hiánya jelentette, miközben a tanároknak és a hallgatóknak is hiányzott az iskola épített környezete és akadémiai légköre, hangulata. Az oktatók inkább hagyományos formában oktatnának tovább, de elégedettek azzal, ahogyan az egyetem kezelte az átállást, és többségüknek összeségében nem okozott többletterhet és gondot a távoktatásra való átállás. Életkor és oktatási tapasztalat mentén vizsgálódva látható, az idősebb tanárok sokkal szívesebben oktatnak hagyományos formában, míg a fiatalabb oktatók szerint a tananyag elsajátításához sok esetben elég lenne az online forma, vagyis szerintük legjobb lenne a jövőben az órákat részben online megtartani.

Dr. habil. Grajczjár István, szociológus, a Milton Friedman Egyetem Nemzetközi és Politikatudományi Tanszékének vezetője, a Bécsi Egyetem vendégprofesszora. Két évtizedes oktatói és 25 éves kutatói tapasztalattal rendelkezik. Jelenleg az NKFIH és az osztrák FWF által finanszírozott 4 éves nemzetközi SOCRIS projekt (Solidarity in times of crises) magyarországi vezetője. Korábban oktatott az ELTE Társadalomtudományi Karán és az MTA Politikatudományi Intézetének kutatójaként számos hazai és nemzetközi kutatásban vett részt. Egyetemi és doktori tanulmányait többek között Berlinben, Eichstättben és Bécsben végezte. Az elmúlt félév távolsági oktatásának felmérésére, a hallgatói és oktatói tapasztalatok feltárására létrehozott kutatócsoport tagja a Milton Friedman Egyetemen



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 közgazda (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.