



IIR

A SIKER KULCSA A HR MUNKÁJÁBAN

MÁSKÉNT KELL HOZZÁÁLLNI A MUNKAERŐHÖZ

B U D A P E S T

2022|12|13

HR



Mielőtt elkezdenénk kifelé kommunikálni, előtte bent kell rendet tenni

Az alapvető probléma, hogy nincs mennyiségi és minőségi pályázó

A rendezvény főbb témái:

- Változó munkaerő-piac, változó piaci igények
- Vállalati válaszok, megoldások: stratégia a kezelésre
- Employer branding, márképítés
- Dolgozói ajánlás, mint egy lehetséges megoldás a munkaerő-hiányra
- Utánpótlás kérdése, toborzás a fiatalabb generáció „bevonzása”
- Toborzási technikák, eszközök, új csatornák feltérképezése
- Toborzás automatizálása, az interjúztatás gyorsítása
- Miért fontos a megtartás?
- Generációk együtt dolgozása

A SIKER KULCSA A HR MUNKÁJÁBAN

MÁSKÉNT KELL HOZZÁÁLLNI A MUNKAERŐHÖZ

B U D A P E S T
2022|12|13

8:30 Regisztráció

8:50 Megnyitó az IIR részéről

9:00-9:45 Változó munkaerő-piac, változó piaci igények

Alapvető probléma: nincs mennyiségi és minőségi pályázó

- Általános helyzetkép
- A keresleti munkaerő piac és megváltozott jelölt igények
- Keresleti munkaerő piac és az oktatási rendszer összefüggései
- Növekvő recruitment leadtime-ok hatása a szervezetre
- Hiányszakmák

Vállalati válaszok, megoldások: stratégia a kezelésre

- Munkaerő piaci pozíció
- Kompenzációs intézkedések és egyéb lehetőségek a munkaerő piaci versenyképesség növelésére
- Jó gyakorlatok: munkatársi ajánlási rendszer, jelölt élmény a kiválasztási folyamatot követően
- Az employer branding tevékenység felértékelődése
- A vezető megváltozott szerepe
- Egyéb lehetőségek a munkaerő igény kezelésére: dolgozói elégedettség növelése, képzés

9:45-10:30 Utánpótlás kérdése, toborzás a fiatalabb generáció „bevonzása”

- Mit lehet tenni annak érdekében, hogy az utánpótlás működjön?
- Miben tudnak segíteni a gyakornoki programok?
- Mennyiben jelent megoldást a szakmai gyakorlat az utánpótlás kapcsán? Mikor és hol kell elkezdenni a toborzást? középiskola?
- A fiatalabb generáció bevonzása: mik azok a pontok, amelyek felkeltik az érdeklődésüket?
- Mik azok a pontok, amiket bele kell írni az ajánlatba már a pozíció kiírásánál?
- Kettéválasztani: más a fizikai munka és a szellemi esetében, másként kell megszólítani, más a kiválasztás és a toborzás, mással lehet motiválni
- Hogyan integráljuk be az új fizikai dolgozót a meglévő rendszerbe? Egy fizikai onboard-ing program
- Miként oldja meg a HR, ha hirtelen nagyobb létszámú munkavállalóra van szükség?

10:30-11:00 Kávészünet

Eddig mennyiség volt, de minőség nem, most egyik sincs!

11:00-11:45 Toborzási technikák, eszközök, új csatornák feltérképezése

- Milyen külső „segítséget” vesznek igénybe a vállalatok a megüresedett pozíciók betöltése kapcsán?
- Mennyiben tudnak segíteni a külső cégek ezek betöltésénél? fejadász cégek, munkaerő-kölcsönző cégek
- Milyen hatékonysággal működnek ezek? Milyen arányban „tudják hozni a számokat”? adatbázisok használhatósága, frissítése
- Milyen belső megoldással próbálják kezelni a vállalatok a kialakult munkaerő-hiányt? saját házon belül: folyamat-átalakítások, meglévő dolgozókkal betölteni a helyeket
- Milyen módon szükséges az értékesítési csatornák, marketing eszközök fejlesztése, és ezt a know how-t „behúzni a HR-be”? hirdetni, eladni magunkat
- Mennyire számít, hogy hol hirdetnek? social média: Google, Facebook, LinkedIn, Instagramm
- HR-esként át kell néznünk mások asztalára: média, marketing, online, sales, Hogyan fejleszteti most egy HR-es magát? Milyen irányba? Pl.: blogger
- Olyan új csatornák, kivitelezéseknek a bemutatása, ami valóban minőségbeli jelöltek hoz

11:45-12:30 Toborzás automatizálása, az interjúztatás gyorsítása

- Miért egyre fontosabb a toborzás automatizálása? reagálás a változó igényekre
- Gyorsaság fontos, nem várnak az emberek két hétig a többkörös interjú eredményére, munkaerő-hiány van: addigra elhelyezkedik máshol
- A digitalizáció: ezt a HR hogyan tudja lekövetni?
- Milyen innovációval, internetes felületen történő előzetes szűréssel lehet segíteni az interjúztatást? robotizáció, mesterséges intelligencia
- A process time-ot csökkenteni kell: hogyan tudják a robotikát beépíteni már az előszűrésekbe?
- Mennyire rövidíti, gyorsítja a folyamatot, teszi vonzóbbá a pozíciót és a vállalatot ez a szelekciós folyamat?
- Mi az oka annak, hogy a vállalatnak figyelnie kell a Candidate Relation Managementre, a jelöltekkel való kapcsolattartásra és a jelöltkövetésre?

A SIKER KULCSA A HR MUNKÁJÁBAN

MÁSKÉNT KELL HOZZÁÁLLNI A MUNKAERŐHÖZ

B U D A P E S T

2022|12|13

- A kettő együtt működhet: az online és a személyes interjú

12:30-13:30 Ebédszünet

Employer branding – Hiteles munkáltatói márka felépítése és kommunikálása

13:30-14:15 Employer branding, márkaépítés

- A munkáltatói márka, fontossága és ennek kialakítása: miért szükséges egyre nagyobb hangsúlyt fektetni erre?
- Miben tud segíteni az employer branding, milyen célok elérését támogatja?
- Megelőzési, vagy problémakezelési céllal érdemes munkavállalói márkaépítést végezni?
- Milyen eszközök állnak a vállalat rendelkezésére a munkáltatói márka kiépítéséhez?
- A munkáltatói márka kommunikálásának csatornáit

Azok a dolgok, amik működtek korábban, azok most nem működnek

14:15-15:00 Dolgozói ajánlás, mint egy lehetséges megoldás a munkaerő-hiányra

- Milyen módon lehet honorálni, ha beajánl egy kollega egy másikat?
- Hogyan működtek az ajánlási rendszert?
- Milyen arányú ennek beválása?
- Miként érezzük el, hogy a már meglévő dolgozók kitegyék a saját social média felületükre a vállalat állásajánlatait?
- Dolgozói ajánlás és GDPR kérdése: folyamatokat kell újragondolni, újratervezni
- Hogyan nyilatkoztassam le a jelöltet arról, hogy az adatait kezelni fogom, beviszem egy adatbázisba?

15:00-15:15 Kávészünet

Egy bizonyos szint alatt igenis a pénzzel lehet motiválni!

15:15-16:00 A megtartás az új toborzás?

- A megtartó erő kontextusa - azaz mi is a megtartó erő?
- Mi a különbség a satisfaction és az engagement között?
- Megtartás és szervezeti kultúra kapcsolata.
- Milyen előnye származik abból a vállalatnak, ha van megtartó ereje?

- Milyen eszközökben gondolkodjanak a vállalatok, ha szeretnék megtartani dolgozóikat?
- Mivel lesz motiváltabb a dolgozó? Mi motiválja, hogy maradjon?
- Mennyire képeznek megtartó erőt a következő szempontok: rugalmas munkaidő, home office, béren kívüli juttatások stb?

16:00-17:00 Generációk együtt dolgozása – vállalati ESETTANULMÁNY

- Milyen kihívás elé állítja a HR-eseket és a vállalatvezetést a több generáció együttműködése?
- Mely generációk dolgoz(hat)nak egy időben egy helyen adott vállalatnál?
- A generációk közötti különbségek, jellemzők
- Mit lehet tenni annak érdekében, hogy megértsék egymást, hogy tudjanak egymással kommunikálni és együtt dolgozni?
- „Aha élmény”: a felismerés, hogy mit mond az egyik és a másik

17:00 A rendezvény zárása

Rendezvényünk szólni kíván:

- HR vezetőkhöz
- HR generalistákhoz
- Recruitment Specialist-ekhez
- HR igazgatókhoz
- Toborzási specialistákhoz
- HR specialistákhoz
- Toborzási konzultánsokhoz
- HR partnerekhez
- HR szakemberekhez
- valamint mindazon funkcionális vezetőkhöz, akik részt vesznek a kiválasztási folyamatokban

Rendezvényünkre örömmel várjuk kiválasztási szolgáltatást nyújtó HR tanácsadó és szolgáltató vállalatok szakértőit is.



IIR

A SIKER KULCSA A HR MUNKÁJÁBAN

MÁSKÉNT KELL HOZZÁÁLLNI A MUNKAERŐHÖZ

B U D A P E S T
2022|12|13

www.iir-hungary.hu
+36 70 419 8627
conference@iir-hungary.hu

1. RÉSZTVEVŐ:

Vezetéknév Keresztnév
Beosztás
Osztály
Végzettség
Telefon
Fax¹
Mobiltelefon¹
E-mail¹
Aláírás²

A rendezvényen való részvételt engedélyező/elrendelő személy:

Vezetéknév Keresztnév
Beosztás
Osztály

Adminisztratív kapcsolattartó:

Vezetéknév Keresztnév
Beosztás
Osztály

Helyettesítő személy³

Vezetéknév Keresztnév
Beosztás
Osztály
Aláírás²

2. RÉSZTVEVŐ:

Vezetéknév Keresztnév
Beosztás
Osztály
Végzettség
Telefon
Fax¹
Mobiltelefon¹
E-mail¹
Aláírás²

-10%

SZÁMLÁZÁSI CÍM:

Cégnév
Irányítószám Helység
Utca/Postafiók

¹ E-mail címének, fax- és mobilszámának megadásával hozzájárul ahhoz, hogy az IIR további rendezvényeiről e csatornákon is kapjon tájékoztatást.
² A képzésre/rendezvényre regisztráló személy aláírásával igazolja, hogy a képzésen/rendezvényen személyesen vesz részt.
³ Az Ön helyettese, amennyiben Ön nem tud részt venni a rendezvényen.

**Csoportos kedvezményért
kérje egyedi ajánlatunkat!**

06-70/419-8627 • MARKETING@IIR-HUNGARY.HU

Részvételi díjak	2022 OKTÓBER 28-IG		2022. OKTÓBER 29-TŐL
	Ár	Megtakarítás	Ár
<input type="checkbox"/> A SIKER KULCSA A HR MUNKÁJÁBAN BUDAPEST, 2022. JANUÁR 28.	149.000 Ft	20.000 Ft	169.000 Ft

Áraink nem tartalmazzák az áfát ■ A feltüntetett megtakarítások a több napos rendezvények határidős kedvezményét, valamint a regisztrált napok számától függő kedvezmény nettó összegét tartalmazzák ■ A rendezvényen kép- és hangfelvétel készíthető.

FIZETÉS, VISSZALÉPÉS

Visszalépési és lemondási feltételeink: A jelentkezéssel résztvevőink elfogadják a jelentkezési és visszalépési feltételeket. A regisztrációk beérkezése és vizsgálata után a költségviselő számlázási címére kiállított előlegekérőrt küldünk, kérjük az ott feltüntetett összeget szíveskedjenek fizetési határidőn belül átutalni, de legkésőbb a rendezvényt megelőző két munkanapig, mert a rendezvényre való bejutás csak ebben az esetben garantált. Visszalépés csak írásban lehetséges. A jelentkezés a regisztráció visszavonásáig követő 1 munkanapig belüli külön költség felszámítása nélkül lemondható. A visszaigazolást követő 2. munkanaptól a rendezvényt megelőző 21. munkanapig bezárólag történő részvétel-lemondás esetén a részvételi díj 20%-ával, a rendezvényt megelőző 20. munkanapon belüli lemondás esetén a részvételi díj 40%-ával megegyező összegű lemondási díjat számolunk fel. A rendezvényt megelőző 5. munkanapon belüli lemondás esetén a költségviselő a teljes részvételi díjat köteles megtéríteni. A rendezvényről a résztvevő sem audio, sem videó felvételt nem készíthet, online rendezvényt nem rögzíthet. Amennyiben további információra lenne szüksége ügyfélszolgálatunk (+36 70 419 8627) készséggel áll rendelkezésére.

VAN MÉG KÉRDÉSE?

Ügyfélkapcsolat: Novák Árpád 06-70/312-5710
Koncepció: Sülli -Mezősi Éva 06-70/428-0376

J E L E N T K E Z É S I L A P