



BUDAPEST → 2018. MÁRCIUS 20.

Másként kell hozzáállni a munkaerőhöz

RECR(ÚJ)ITMENT SZAKNAP

2018



Az alapvető probléma, hogy nincs mennyiségi és minőségi pályázó

Most már az interjúztatónak is meg kell győznie a jelöltet arról, hogy Ő a pozícióra alkalmas személy!

Mielőtt elkezdenének kifelé kommunikálni, előtte bent kell rendet tenni

Nincs idő a folyamatra, előzetesen le lehetne szűrni!

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

A rendezvény főbb témái:

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

RECR(ÚJ)ITMENT 2018

SZAKNAP



8:30 Regisztráció

8:50 Megnyitó az IIR részéről

Az alapvető probléma, hogy nincs mennyiségi és minőségi pályázó

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

- Általános helyzetkép regionálisan, országosan
- Országos eltérések a pozíciók betöltése kapcsán és ennek okai (beruházások, demográfia)
- A HR-esek rugalmasan kell reagálniuk a változó igényekre és a generációs változásokra: a változó környezetre
- Már nem az a kérdés, hogy miért csökkent a munkaerő minősége évről évre, hanem azon kell munkálkodni, hogy a munkaerő-piacon lévők közül a legjobbakat sikerüljön bevonni
- Vezetői hozzáállás: elvárási szint, mérce növelése a munkavállalóknál (nem generációs probléma)

Vállalati válaszok, megoldások: stratégia a kezelésre

- Béremelések, bérfejlesztések (belső vállalati átalakítások, optimalizáció kell, hogy előteremtsek a béremeléshez a forrásokat)
- Folyamatok felülvizsgálata, belső folyamat-átalakítások (munkaerő oldalról kapacitás-felzabálás) - Minek mi a hozadéka, illetve mi a kockázata annak, ha nem csináljuk?
- Innováció
- A recruitment-nek át kell alakulni, Nekik kell megtalálni az adott pozícióra leginkább alkalmas személyt
- Milyen egyéb dolgokat tud nyújtani még a munkáltató? Sokkal rugalmasabb kell lenni mindkét oldalon

Most már az interjúztatónak is meg kell győznie a jelöltet arról, hogy Ő a pozícióra alkalmas személy!

9:45–10:30 Utánpótlás kérdése, toborzás a fiatalabb generáció „bevonása”

- 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 bevonása: 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?

BUDAPEST → 2018. MÁRCIUS 20.

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? fejtámasz 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 fejleszti most egy HR-es magát? Milyen irányba? Pl.: blogger
- Olyan új csatornák, kivitelezéseknek a bemutatása, ami valóban minőségbeli jelölteket hoz

Előadó: Kelemen Zoltán, HR igazgató, Ericsson

Az előadás az előadó által módosításra kerül.

Nincs ember: annyi rossz önéletrajz érkezik be, nincs idő a folyamatra, ezt le lehetne szűrni!

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 kettő együtt működhet: az online és a személyes interjú

Előadó: Hinterstein Anikó, Toborzási és vezetőtámogató teamvezető, Magyar Telekom Nyrt.

12:30-13:30 Ebédészünet

RECR(ÚJ)ITMENT 2018

SZAKNAP



BUDAPEST → 2018. MÁRCIUS 20.

Mielőtt elkezdenének kifelé kommunikálni, előtte bent kell rendet tenni

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?
- Könnyebbé teszi az új munkatársak bevonását és a megtartást, az elvándorlás csökkentését?
- Milyen eszközök állnak a vállalat rendelkezésére a munkáltatói márka kiépítéséhez?
- Mennyiben segítik az employer branding kialakítását:
 - szervezeti kultúra felépítése
 - a cégprofil kommunikálása
 - küldetéstudattal való azonosulás
 - a bérrendezés és egyéb és béren kívüli juttatások összhangban a küldetéstudattal
 - a gyakornoki programok ösztönzése?

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 érzük 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 Miért fontos a megtartás?

- Milyen előnye származik abból a vállalatnak, ha van megtartó ereje?
- Milyen eszközökben gondolkodjanak a vállalatok, ha szeretnék megtartani dolgozóikat? Kulcsemberek megtartása
- Hol tudnak segíteni a market, piacfelmérések? versenytársak feltételei
- Mikor nem motiváló már a béremelés, de még mikor ösztönző?

- Mivel lesz motiváltabb a dolgozó? Mi motiválja, hogy maradjon?
- Mik azok az egyéb szempontok, amik megtartás esetén fontosak, megtartó erőt képeznek?
- Mennyiben más a toborzás és a megtartás fizikai és szellemi dolgozók esetében?
- Mennyire képeznek megtartó erőt a következő szempontok: rugalmas munkaidő, home office, béren kívüli juttatások: cafeteria, céges autó és ezt magán célra lehet-e használni, mennyire hightech az irodaház, milyen munkakörnyezetben kell dolgozni, túlóradíj?
- Mennyiben képez megtartó erőt fizikai dolgozók esetében, hogy tud-e céges buszt biztosítani a bejáráshoz és szálláslehetőséget a megbízó?
- Miként tud alkalmazkodni a vállalat ahhoz, hogy teljesen másként motiválhatók a különböző területen dolgozók? más a megtartás egy call centeresnél, egy IT-snál - a személyiség szerepe ebben
- Miként lehet megtalálni azokat az eszközöket, azokat a pontokat, hogy olyat kínáljanak a vállalatok a saját munkavállalóiknak, amit máshol mások nem kapnak?
- Az employer branding szerepe a megtartásban: vállalati működés, stratégia

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?
- Milyen módon kell felkészíteni a munkatársakat a közös munkára?
- „Aha élmény”: a felismerés, hogy mit mond az egyik és a másik

Előadó: Szeleczy Noémi, HR Director, Libri Bookline Zrt.

Az előadás az előadó által módosításra kerül.

17:00 A rendezvény zárása

Rendezvényünk szólni kíván

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

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

RECR(ÚJ)ITMENT SZAKNAP

2018



CP8001

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 képzés/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!**

06-1/459-7334 • MARKETING@IIR-HUNGARY.HU

Részvételi díjak	2018. FEBRUÁR 2-IG		2018. FEBRUÁR 3-TÓL
	Ár	Megtakarítás	Ár
<input type="checkbox"/> RECR(ÚJ)ITMENT – MÁSKÉNT KELL HOZZÁÁLLNI A MUNKAERŐHÖZ: BUDAPEST, 2018. MÁRCIUS 20.	149.000 Ft	30.000 Ft	179.000 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 részvételi díj tartalmazza a dokumentáció, ebéd, kávé és üdítő költségeit. ■ A rendezvényen kép- és hangfelvétel készülhet.

FIZETÉS, VISSZALÉPÉS

Jelentkezéssel elfogadja a jelentkezési és visszalépési feltételeket. Jelentkezésének beérkezése után vizsgálatazt és számlát kap tőlünk. Kérjük az összeget szíveskedjen a rendezvény előtt átutalni és a számlaszámot, valamint a résztvevő nevét a befizetési csekkben feltüntetni. A rendezvényre való bejutás csak akkor garantált, ha befizetése cégünk-höz 3 munkanappal a rendezvény előtt beérkezett. Ha átutalása a rendezvény kezdete előtt 2 héten belül történik, kérjük azt a rendezvény napján a regisztráláskor a pénzes utatvány feladóvevényével igazolni. Fizetési késedelem esetén a résztvevő minden felszámítási- és inkasszódíj megtérítésére kötelezett. Esetleges program- és helyszínváltoztatás jogát fenntartjuk. Visszalépés: Csak írásban lehetséges. A részvétel visszamondása esetén 20.000 Ft-át/jelenlévő, a rendezvény megkezdését követően 40.000 Ft-át/jelenlévő adminisztrációs költséget számolunk fel. A rendezvény megkezdését követően 2 munkanapon belül lemondás esetén a résztvevő a teljes részvételi díjat köteles megtéríteni. A bejelentett résztvevő részvételének módosítása meghatározott feltételek mellett lehetséges. A szakképzési hozzájárulás terhére elszámolható összegek módosultak. Ügyfélszolgálatunk (06-1/459-7300) örömmel ad bővebb tájékoztatást, illetve a honlapunkon is tájékozódhat.

VAN MÉG KÉRDÉSE?

Ügyfélszolgálat: Ludman-Takács Tünde 06-1/459-7300
 Koncepció: Sűli-Mezősi Éva 06-70/428-0376
 Marketing: Tóth Barbara 06-1/459-7334