

2022. MÁRCIUS 29., BUDAPEST

# TEHETSÉGMENEDZSMENT

1 NAPOS SZAKMAI MŰHELYMUNKA

- HOGYAN LESZ JÓ MINDENKINEK A TEHETSÉGPROGRAM?

- **Mit értünk** egyáltalán tehetség alatt?
- **Kinek a felelőssége** a vállalaton belüli tehetségprogram működtetése?
- **Kiket kell megnyerni**, hogy jól működjön a tehetségprogram?
- Ki és milyen eredményeket vár a **tehetségprogram működtetésétől**?
- Milyen kérdéseket kell végiggondolni egy tehetségprogram bevezetés előtt, majd működtetése, és végül mérése során?

*Rendezvényünk szólni kíván:*

- *olyan vezetőkhöz (legyen az akár csoportvezető, üzletág-vezető vagy ügyvezető), akik szeretnék tudatosan és hozzáértően menedzselni csapatuk tehetségeit, hisz tudják, hogy ez nélkülük, vezetők nélkül nem működik*
- *olyan HR vezetőkhöz és tehetségmenedzsment szakemberekhez, akik érzik és tudják, hogy a tehetségek menedzselése nem csak az ő feladatuk, és támogatni szeretnék az üzleti vezetőket ebben a tevékenységben*



IIR

## Bevezető:

A tehetségprogramok, a tehetségmenedzsment mindenkinek kedvenc témája. Az üzleti vezetők szeretnek büszkélkedni vele, nem véletlenül, hiszen jót tesz az employer brandingnek egy ilyen program megléte. Minden munkavállaló szeretne tehetség lenni, ennek megfelelő figyelmet, fejlesztési lehetőséget kapni. A HR területen dolgozók is szívükön viselik ezt a témát, hiszen itt végre lehet alkotni, fejleszteni, sikerélményt elérni.

Sajnos, a mindennapokban már megfakul ez a messziről rózsaszín kép és számtalan dilemmával szembesül az, aki ilyen programot tervez, működtet.

- Kiknek, mikor, **milyen céllal indítsunk** ilyen tehetségmenedzsment programot?
- **Miben** más egy tehetségmenedzsment a **vezetőfejlesztéstől**?
- Kit tekintünk tehetségnek?
- Közös programot szervezzünk, vagy **testreszabott, rugalmas megoldásokkal** támogassuk a tehetségeket?
- Mit tegyünk a programról **lemaradók rossz érzéseivel**?
- Milyen témákra fókuszáljunk, miben és hogyan kapjanak **más fejlesztést a tehetségek**, mint a többi munkavállaló, vezető?
- **Meddig tart** a tehetségprogram?
- **Ki lehet kerülni** egy ilyen programból?
- Mi történik a program **után**?
- Hogyan lehet hitelesen nyomon követni a program **hatását, eredményességét**?

Nem gondoljuk azt, hogy ezekre a kérdésekre egyetemes, minden szervezetre vonatkozó igaz válasz létezik. Ugyanakkor azt tapasztaltuk, hogy **beazonosíthatók és végiggondolhatók az egyes kérdésekhez kapcsolódó lehetőségek**, adottságok, korlátok, hatások, amelyekre alapozva tudatos válaszokat lehet adni és egy integrált megközelítést alkalmazni.

A szakmai műhelymunkában egy ilyen **közös gondolkodásra, tudatosításra hívjuk** a résztvevőket, egyrészt konkrét megvalósult eset elemzésén keresztül egy meghívott vendég részvételével, másfelől pedig a kérdések közös kinyitásával, tapasztalatok megosztásával, változatos módszertani megközelítéssel.

## A tréning előtt:

- Játékosított kérdőív a résztvevők számára a Tehetségmenedzsmenthez kapcsolódó feltevések, előítéletek feltárása érdekében
- 15-20 perces telefonbeszélgetés minden résztvevővel: **személyes motivációk**, elvárások, témához kapcsolódás **feltárása** érdekében

- Indítás, keretek, ismerkedés, előkészítő kérdőív eredményei, játékosított kérdőív eredmények
- **Megvalósult tehetségprogram közös elemzése** a programért felelős meghívott HR szakértő közreműködésével: A program kialakításának és működtetésének kritikus pontjain milyen szempontokat vettek figyelembe, hogyan döntöttek, a döntések milyen lehetőségeket és dilemmákat eredményeztek
- **Szakmai műhelymunka 1.: Kritikus kérdések a program előtt**
- Mikor, milyen szervezeti helyzetben érdemes egyáltalán tehetségprogramról gondolkodni?
- Mire figyeljünk a résztvevők kiválasztása során és mit kezdjünk a kimaradókkal?
- **Szakmai műhelymunka 2.: Kritikus kérdések a program működése során**
- Milyen fejlesztési témák, módszerek illeszkednek a különböző célcsoportokhoz, tehetségprogram keretekhez?
- **Szakmai műhelymunka 3.: Kritikus kérdések a program után**
- Hogyan lehet nyomonkövetni, kimutatni a tehetségprogramok eredményességét, hatását?
- Mi történik a tehetségekkel a program után?
- A nap során felmerült kérdéseket a záró blokkban minden résztvevő kiscsoportos munkában a saját szervezetére vonatkozóan integrálja, saját tehetségprogramját fókuszba helyezve

### Dr. Bokor Attila

#### Partner, szervezetfejlesztési tanácsadó OD Partner Kft.

Címzetes egyetemi docens, Budapesti Corvinus Egyetem

Egyetemi diplomát és Ph.D. fokozatot a Budapesti Corvinus Egyetemen szerzett.

Alapítója és társtulajdonosa az OD Partner Kft.-nek, ahol szervezetfejlesztési tanácsadóként, coachként és trénerként dolgozik. Tanácsadói munkája során vezetőfejlesztési, illetve szervezetfejlesztési, valamint különböző HR-rendszerek bevezetésében és fejlesztésében vett részt a hazai és multinacionális szervezetknél,

Kutatóként többek között az NextGen Leadership, Aranykalitkában +10 év, HR Business Partner kutatás Magyarországon, Karrierváltók Magyarországon, a Karriermenedzsment Magyarországon, a HR Tükör és a Fiatal Felsővezetők kutatási programokat vezette.

Kutatásairól többek között saját szakmai blogján is beszámol: <http://odkutato.hu/blog>

### Echter Edina

#### Partner, szervezetfejlesztő tanácsadó, OD Partner Kft.

Végzettsége Közgazdász, diplomáját a Budapesti Corvinus Egyetemen szerezte. Az Egyetem elvégzése után 15 évet vállalati környezetben dolgozott, változatos HR pozíciókban, legtöbbször stratégiai HR rendszereket alakított ki és vezetett be Magyarországon és az Európa / Közel-Kelet / Afrika régióban. 10 év multinacionális FMCG és 5 év MOL-os karrier után döntött úgy, hogy külső tanácsadóként, szervezetfejlesztőként, coachként folytatja a karrierjét.

Jelenleg szervezeti változási folyamatokat, és ezekben együttműködő vezetői csapatokat támogat, illetve tehetség- és vezetőfejlesztési programokban dolgozik, egyénekkal és csapatokkal.

### Zsigmond Vanda

#### Szervezetfejlesztési tanácsadó, OD Partner

Okleveles pszichológus diplomáját az ELTE-n szerezte. Csoportokkal, egyénekkal és alakuló szervezetekkel dolgozott együtt különböző területeken munkavállalóként és önkéntesként (oktatás, for profit, sport, tehetség). 5 éve az OD Partner munkatársa, ahol vezetésfejlesztési, tehetségmenedzsment programokkal, valamint egyéni és csoportos coaching folyamatokkal foglalkozik. Az OD Partner több kutatásában vett és vesz részt, melyek témái: vezetői karrierút, reziliencia, mentorálás.

2022. MÁRCIUS 29., BUDAPEST

# TEHETSÉGMENEDZSMENT

1 napos szakmai műhelymunka -  
Hogyan lesz jó mindenkinek a  
tehetségprogram?

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

## 1. RÉSZTVEVŐ:

Vezetéknév \_\_\_\_\_ Keresztnév \_\_\_\_\_  
Beosztás \_\_\_\_\_  
Osztály \_\_\_\_\_  
Végzettség \_\_\_\_\_  
Telefon \_\_\_\_\_  
Fax<sup>1</sup> \_\_\_\_\_  
Mobiltelefon<sup>1</sup> \_\_\_\_\_  
E-mail<sup>1</sup> \_\_\_\_\_  
Aláírás<sup>2</sup> \_\_\_\_\_

## A rendezvényen való részvétel engedélyező/elrendelő személy:

Vezetéknév \_\_\_\_\_ Keresztnév \_\_\_\_\_  
Beosztás \_\_\_\_\_  
Osztály \_\_\_\_\_

## Adminisztratív kapcsolattartó:

Vezetéknév \_\_\_\_\_ Keresztnév \_\_\_\_\_  
Beosztás \_\_\_\_\_  
Osztály \_\_\_\_\_

## Helyettesítő személy<sup>3</sup>

Vezetéknév \_\_\_\_\_ Keresztnév \_\_\_\_\_  
Beosztás \_\_\_\_\_  
Osztály \_\_\_\_\_  
Aláírás<sup>2</sup> \_\_\_\_\_

## 2. RÉSZTVEVŐ:

Vezetéknév \_\_\_\_\_ Keresztnév \_\_\_\_\_  
Beosztás \_\_\_\_\_  
Osztály \_\_\_\_\_  
Végzettség \_\_\_\_\_  
Telefon \_\_\_\_\_  
Fax<sup>1</sup> \_\_\_\_\_  
Mobiltelefon<sup>1</sup> \_\_\_\_\_  
E-mail<sup>1</sup> \_\_\_\_\_  
Aláírás<sup>2</sup> \_\_\_\_\_

-10%

## SZÁMLÁZÁSI CÍM:

Cégnév \_\_\_\_\_  
Irányítószám \_\_\_\_\_  
Utca/Postafiók \_\_\_\_\_

Helység \_\_\_\_\_

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

Csoportos kedvezményért  
kérje egyedi ajánlatunkat!

06-70/312-5710 • MARKETING@IIR-HUNGARY.HU

Részvételi díjak	2022. FEBRUÁR 11-IG		2022. FEBRUÁR 12-TŐL
	Ár	Megtakarítás	Ár
<input type="checkbox"/> <b>TEHETSÉGMENEDZSMENT:</b> 2022. MÁRCIUS 29., BUDAPEST	99.000 Ft	40.000 Ft	139.000 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

Visszalépési és lemondási feltételeink: A jelentkezéssel résztvevőnk elfogadják a jelentkezési és visszalépési feltételeket. A regisztráció beérkezése és vizsgálata után a költségvetés számlázási címére kiállított előlegekérőnk 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 vizsgálatazt követő 1 munkanapon belül külön költség felszámítása nélkül lemondható. A vizsgálatazt 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 költségvetés 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: Lukácsi Ágnes 06-70/703-5465