



*"A kultúra megeszi
a stratégiát reggelire!"*

Peter Drucker

Pandémia, háború, infláció,
forint gyengülés, energiaválság?
Vajon mi következhet még?

Vajon milyen mértékben fogja érinteni
mindez a vállalatokat? Vége lehet-e
mindennek valaha? Természetesen a
választ egyikünk sem tudja, bár sejtjük,
hogy a változásoknak sosem lesz vége.

Sőt azt is biztosan érezzük, hogy
a változások gyorsulni fognak
és még több kihívást fognak
adni a szervezetek számára.
Így hogy lehet kiszámítható
eredményeket hozni? Hogy
lehet jónak maradni? Vajon
mit csinálhatnak másképp
a kiváló vállalatok, akik nagy
változások között is képesek
magas teljesítményt produkálni?

A szemléletmód jelentősége válságos időkben

Vajon hogyan határozza meg
az uralkodó szervezeti kultúra a
szervezetek versenyképességét
és túlélési képességét a mai
nehéz körülmények között?

A SZERVEZETI KULTÚRA

és az uralkodó szervezeti szemléletmód
hatalmas mértékben befolyásolja a
szervezet teljesítő és túlélő képességét.
Peter Drucker híres mondata is erre utal.

A VÁLTOZÁSOK

egyre több problémát fognak generálni
és ez mind átszűrődik a kultúrán. A kultúra
és az uralkodó szemléletmód fogja
eldönteni, hogy ezeket a változásokat
konstruktívan vagy destruktívan sikerül-e
a szervezetnek megoldania.

**Konferenciánkon több oldalról jártuk
körbe ezeket a létfontosságú kérdéseket.**

ONLINE KONFERENCIA 2022 ŐSZ

Összefoglaló

Online konferenciánkat
2022. november 15. napján
tartottuk Zoom platformon.
**Ezúton is köszönjük a
résztevők visszajelzéseit!**





01

Prof. Dr. Szabó Lajos György

professzor, egyetemi tanár
rektorhelyettes
Corvinus Egyetem

**Hogyan vigyünk véghez változásokat,
amennyiben újra kell gondolnunk a
stratégiánkat?**

Miként segítheti a magas komplexitású, akár teljes szervezetre vonatkozó, összetett célrendszerű stratégiai változási folyamatok során alkalmazandó projektmenedzsment szemlélet a hosszú távon is fenntartható, innovatív szervezeti megújulást? Hogyan befolyásolja a változási folyamatokat a szervezeti kultúra, milyen dimenziók mentén érdemes vizsgálni az erősségeinket, gyengeségeinket? Hogyan értelmezhetőek a sikeres változás előfeltételeiként a bizalom, a transzparencia valamint a vezetői kultúra összefüggései? Az előadás betekintést enged a Corvinus Egyetem példáján keresztül a belső folyamatokat és piaci igényeket is szem előtt tartó stratégiai változásmenedzsment folyamatba.

[Az előadás videója](#)

02

dr. Jámber Zoltán

közgazdász
HR tanácsadó
Human Bonding Hungary Kft.

**A nehéz szervezeti helyzetek és
válságok humán kihívásainak
nyomai a szervezeti kultúrában
– egy HR vezető megélései**

A válság gyors változást hoz az emberek életébe. A negatív hatások, a fájdalmak azonnal látszanak és mindig nagyon tűnnek, míg a lehetőségek kevésbé. A legtöbb embernek a változás stressz. Nem mindenki tud gyorsan alkalmazkodni. Fontos ismerni, kikkel dolgozunk együtt – egy cégnek is lehet karaktere. Tényleg nemzeti karakterünk a felfokozott igazságérzet és a panaszkodás? Amennyiben igen, mi ennek az ára? És a megoldása? Nemzetközi környezetben dolgozva fontos ismerni egyes régiók, nemzetek látásmódját, nehézség tűrését. Ez sem egyforma. Mindenre nem lehet felkészülni – készülünk fel ezért bármire!

[Az előadás videója](#)

Konferencia Előadások





03

Tanner Anett Paula

közgazdász

szervezetfejlesztő, coach, facilitátor
certifikált Arbinger tréner
Sämling Vállalatfejlesztés Kft.**A vezető szerepe a biztonságérzet
megteremtésében**

Az elmúlt évtized gyorsan változó környezete, a felerősödő bizonytalanság, majd a begyűrűző gazdasági helyzet mind a vállalatokat, mind az embereket több aspektusból is érintik. Naponta sok-sok kérdésre keressük a választ, próbálunk taktikákat és stratégiákat kialakítani, hogy mi lesz akkor, ha..., és akkor, ha... Milyen kiemelt szerepe és felelőssége van egy vezetőnek ilyen helyzetben? Hogyan tud hozzájárulni ahhoz, hogy a munkatársak és vezetőtársai biztonságban érezzék magukat és kihozzák magukból és a szervezetből is a legtöbbet? Az előadás rávilágít egy új világképet leíró modellre, valamint bemutat egy egyszerű, konkrét vezetői eszközt, melyet érdemes a vezetői döntések előtt alkalmazni, hogy fokozottan szem előtt tartsuk a biztonságérzet megteremtését.

[Az előadás videója](#)

04

Hering Ilona

közgazdász

szervezetfejlesztési tanácsadó
certifikált Arbinger tréner
Sämling Vállalatfejlesztés Kft.**„Ha tudom, de mégsem csinálom...”,
– a szemléletmód a problémák gyökere?**

A vezetők nem csak tanulták, tapasztalják is, hogy a csapatnak előre kell lépni együttműködésben, felelősségvállalásban, hogy szükség lenne jobb kommunikációra, jobb információáramlásra. Tréningeken tanulták is azokat a készségeket és viselkedési módokat, amikkel a fenti változások elérhetőek lennének, azonban valamiért mégsem megy nekik. „Hogyan hagyhatnám abba a mikromenedzselést, ha anélkül szétesik a teljesítményünk?” „Hogyan építhetnék a csapatom ötleteire, ha csak ellenállást tapasztalok a meetingeken?” Az ok a szemléletmódban van, ami meghatározza a viselkedésünket. Hogyan lehet ezt elmozdítani, hogy meg tudjuk lépni mindazt, amit szükséges megtennünk a célok eléréséhez?

[Az előadás videója](#)

Konferencia Előadások





05

Kocsis Dóra

pszichológus
szervezetfejlesztési tanácsadó
certifikált Arbinger tréner
Sämling Vállalatfejlesztés Kft.

Ami egy válságban megengedhetetlen: láthatatlan veszteségeink

Egy válsághelyzet rengeteg kérdést vet fel, és a szervezeteket számtalan változásra kényszeríti. A változások, természetüknél fogva feszültségek, konfliktusok sorát váltják ki, melyek próbára teszik a munkatársak empátiáját, bizalmát, együttműködését, a vállalati kultúra és annak meghatározó szemléletmódja pedig alapvető hatással lesz ezeknek a helyzeteknek a kezelésére. Melyek azok a – sokszor láthatatlan – veszteségek, melyek ilyenkor még erősebben ütnek fel a fejüket, miközben éppen ilyenkor lenne a legnagyobb szükség a kiküszöbölésükre? Hogyan viszi el a vállalati kultúra a konfliktusokat egy destruktív irányba? És mit tehetünk azért, hogy törekvéseinket konstruktív pályára állítsuk?

[Az előadás videója](#)

06

Ecsédi István

szervezetfejlesztési tanácsadó
tulajdonos és alapító
Sämling Vállalatfejlesztés Kft.

Hogyan lehetséges átalakítani a vállalati szemléletmódot?

Manapság több problémával kerülünk szembe, mint valaha: ezek vagy humán eredetűek, vagy vezetési és vállalati kultúrát érintő elakadások, rendszerbeli hiányosságok, melyek csak a felszínen tűnnek különbözőnek. Mindazonáltal a nemzetközi gyakorlat két kulcsfontosságú transzformációt mutat. Jó kultúrát csak úgy lehet építeni, ha egy cégnek van közös célrendszere, ami kapcsolódik az egyéni célokkal. Más oldalról az Arbinger Intézet az Oxford, Harvard, Yale egyetemekkel folytatott 45 éves pszichológiai kutatásai rávilágítottak, hogy szinte az összes kulturális probléma visszavezethető egyetlen közös gyökérokra, ami a bizalmi szint romlását, felelősségvállalás hiányát, a demotivációs folyamatokat erősíti.

[Az előadás videója](#)

Konferencia Előadások



Amennyiben szívesen venne részt a jövőben is szakmai konferenciánkon, nyílt képzéseinken, érdemes követnie folyamatosan frissülő eseménynaptárunkat, ahol megtalálja kihelyezett képzésként rendelhető képzési portfóliónkat is:

Eseménynaptár



További információ

Agilis vezetők, agilis kultúrák

Stratégiai Navigáció
és Végrehajtás kiépítése

www.vallalatfejleszttes.hu

Kapcsolat

