

HR - Business Partner Fórum 2014

Nemzetközi és hazai szinten is a HR szakma központi kérdése az üzleti alapú működés, valamint partneri részvétel kialakítása az üzleti értékteremtésben, a versenyképesség növelésben. **Az OD Partner Kft.** 2013. évben országos szintű, a magyar gazdaság számos jelentős szereplőjét bevonó kutatást folytatott a **HR Business Partner területet érintő legfontosabb kérdésekről**. A kutatásban résztvevő cégek: BAT, Borsodi Sörgyár, CIB Bank, Citibank, Coca-Cola, Danone, Deloitte, DHL, Douwe Egberts, Egis, Electrolux, ELMÜ, E.On, Ernst&Young, Erste Bank, GE Capital, Budapest Bank, GE Lighting, GSK Bio, ING Bank, Invitel, K&H Bank, KPMG, Magyar Telekom, Metro, MKB, MOL, Morgan Stanley, Nokia, Philip Morris, Raiffeisen Bank, Richter, Sanofi, Sanoma, Siemens, Sykes, Syngenta, Telenor, Tetra Pak, T-Systems, Unicredit Bank, UPC, Visteon, Vodafone, Xerox

A kutatás eredményeinek bemutatása mentén a szakmát leginkább foglalkoztató kérdések megvitatására került megrendezésre a **HR – Business Partner Fórum 2014** rendezvény, melynek rövid összefoglalóját [itt nézheti meg](http://vimeo.com/92811524). – LINK: <http://vimeo.com/92811524>

Az esemény 140 HR szakember részvételével került megrendezésre. Az előadások és szekció munkák keretében a hazai HR szakmát foglalkoztató aktuális kérdésekre kerestük a választ a kutatás eredményeire és a meghívott HR vezetők tapasztalataira alapozva:

- Milyen utakon fejlődik a HR szervezet és működés? Példákat hallhattunk a fokozatos építkezés-evolúciós, és a koncepcionális változás - revolúciós utat bejáró cégek HR vezetőitől.
- Honnan jönnek és milyen fejlesztés révén válhatnak sikeressé a HR Business Partnerek? Az üzleti területről érkezők, vagy a HR szakmai múlttal rendelkezők sikeresebbek-e?
- Mit tud ígérni az üzleti értékteremtés érdekében a HR? Szakmai hitek, választások és értékajánlat az egyes HR BP működési modellek mögött
- Az új technológiák és üzleti modellek milyen fejlesztési igényt és egyben lehetőségeket is generálnak a HR szakma számára?
- A HR területen dolgozók miként válhatnak az üzleti vezetők partnerévé, milyen együttműködési csapdákat érdemes kikerülni?

A nap talán legfontosabb tapasztalata az, hogy többféle egyaránt sikeres, ám nagyon eltérő célkitűzésekre és szervezeti modellekre építő koncepció mentén is kialakítható a HR üzleti partnersége. Mindegyik HR szervezetnek feladata, hogy az adott iparági dinamikához, valamint szervezeti stratégiához és kultúrához igazodva tudatosan alakítsa ki a saját HR értékajánlatát és azt működési modellt, amely képessé teszi annak realizálására.

Az eseményen kapott visszajelzésekre, megerősítésekre építve az OD Partner Kft. tovább folytatja a témakörhöz kapcsolódó fejlesztő és szakmai párbeszédet a következő módokon:

- Hogyan támogatja a **nyitott csoportos coaching** folyamat HR vezetőket és senior szakembereket a HR Business partnerség alakításában
- Közös HR szervezettefejlesztési dilemmákkal küzdő HR vezetők számára **nyitott platformok biztosítása**
- Tovább vizsgáljuk, hogy milyen módon lehetséges létrehozni a **hazai viszonyokra testreszabott**, a HR támogató és üzletfejlesztő tevékenységét is harmonikusan integráló **HR Business szerepvállalást**, túllépve a modellek

kényszerű, sematikus átvételéből fakadó csapdákon.

- Folytatjuk új és korábbi ügyfeleinkkel a konkrét HR szervezeti és egyéni fejlesztési folyamatok támogatásában végzett tanácsadói munkáink, valamint egyeztetünk és új lehetőségek kapcsán.
- Az ősszel már 6. alkalommal sorra kerülő **HR Tükör felmérésben** (Link: a téma a vezetői visszajelzések, elégedettség oldaláról is feldolgozásra kerül.

Bővebb információ a honlapon:

http://www.odpartner.hu/hr_business_partner_forum_2014/letoltheto_anyagok/htmls/letoltheto_anyagok

Kontakt: Bokor Attila, a kutatói csapat vezetője, OD Partner, +36 20 395 48 55,
bokor.attila@odpartner.hu