



**PerfecTeam HR Stratégia -
AZ ELSŐ MAGYAR HR PÁLYÁZAT
PERFORMIA
Pályázati Felhívás
PERFHR 4.29-24**

2024

1. A pályázat célja:

A pályázat célja, hogy támogatást nyújtson vállalkozások számára annak érdekében, hogy hatékonyabbá és termelékenyebbé tegyék tevékenységüket. A pályázat által nyújtott támogatás lehetőséget teremt arra, hogy a vállalkozások versenyképesebbé váljanak a piacon, növeljék termelékenységüket, és hosszú távon fenntartható növekedést érjenek el.

2. A pályázat értéke: 4.000.000 Ft

3. A pályázaton való részvétel feltételei:

A pályázat keretében olyan Korlátolt Felelősségű Társaságok és Zárt Részvénytársaságok jelentkezését várjuk, amelyek már 2019 előtt létrejöttek és legalább 15 főt alkalmaznak. Az elvárások között szerepel, hogy szolgáltató cégek esetében az éves nettó árbevétel legalább 300.000.000 forint legyen. Amennyiben a vállalkozás gyártó vagy kereskedő tevékenységet folytat, az elvárt minimum éves nettó árbevétel legalább 600.000.000 Ft.

A pályázók vállalják, hogy a Performia Hungary Kft. adataikat üzletpolitikai célokra¹ használják fel.

A pályázók vállalják, hogy a Performia Hungary Kft. a pályázati eredményeket publikálja.

4. A pályázaton igényelhető támogatás tartalma:

a) Személyzeti diagnózis

1. Adatgyűjtés és adatelemzés

Begyűjtjük és kielemezzük a HR-terület statisztikáit és folyamatait egy 60 kérdésből álló kérdéssor segítségével. Ezt az interjút a cég vezetőjével és amennyiben van, a HR-essel végezzük el. Ez egy sokszor letesztelt és bizonyított módszer, ami garantálja, hogy teljeskörű lesz az elemzés. Ezt követően már elég adattal fogunk rendelkezni ahhoz, hogy elkészíthessük azt a győztes stratégiát, amivel köröket verhet a cég a konkurenciára.

2. Eredmények átbeszélése és javaslattevés

Összesítjük az adatokat és kivizsgáljuk őket egy speciális módszerrel, hogy lássuk, mely területeket kell erősíteni, és mely területben van még

¹ Az üzleti politikai cél egy vállalat vagy szervezet által meghatározott stratégiai célkitűzés, amely az adott vállalkozás politikai szempontból történő tevékenységére vonatkozik. Ez általában a vállalat érdekeinek védelmét, előmozdítását vagy a politikai környezetben történő hatékonyabb működést célozza meg.

potenciális tartalék. Ennek eredményeképpen egy olyan átfogó javaslatot és cselekvési tervet kap és készítünk, ami óriási mértékben könnyíti meg a vezetők életét és a célok elérését.

Az **elkészült stratégia** amennyiben követik a lépéseket, egészen új szintre emeli a vállalkozás hatékonyságát és termelékenységét.

A stratégia tartalmazza többek között a következőket:

- toborzási javaslat
- hatékony onboarding posztra-képzés
- hatékonyságnövelés az egyes pozíciókban
- javaslat a fluktuáció csökkentésére, a teljesítmény értékelésére és jutalmazására

b) Személyzet-átvilágítás (Max 15 fő)

A szolgáltatás célja, hogy felmérve a kijelölt munkatársakat, kapjunk egy átfogó képet a képességeikről, kompetenciájukról. Lássuk a munkatársak erősségeit, javítandó területeket. Az átfogó vizsgálat eredményeként láthatóvá válnak a képzendő területek, alapvető képességek, szándékok és alkalmasságok egyaránt.

Ezek a tesztek nagyon gyorsan segítenek meghatározni a személy potenciálját, és mindemellett felfedi azokat a területeket, ahol a személynek még fejlődési lehetőségei vannak.

Megmutatják, hogy a személy mennyire jól találja meg a problémák forrását és ezáltal milyen könnyedén, vagy megfelelően kezeli azokat.

A kapott adatok alapul szolgálhatnak akár átszervezésnek, képzésnek vagy akár stratégiai tervekészítésnek.

Az Exec-U-Teszt (személyiségteszt) 10 személyiségjegyet mutat meg, mely sokat elárul arról, vajon az illető hogyan viselkedik/ fog viselkedni a munkakörében. Az olyan dolgok, mint a lojalitás, tervezői készség, és hogy a személyt meg lehet-e bízni irányítói feladatkörrel igen tisztán láthatók, valamint az is, hogy mi a legjobb módja a személy képzésének az adott munkakörre. Alapvetően megmutatja, hogy alkalmas-e az adott munkakörre, milyen hosszú ideig fogjuk tudni megtartani, illetve, hogy alkalmas-e a csapatmunkára.

Az Exec-Alkalmassági teszt (felfogóképesség vizsgálat) egy olyan teszt, a mely megmutatja, hogy a személy milyen gyorsan, és milyen pontosan érti meg a útmutatásokat, az utasításokat vagy helyzeteket, valamint megfelelően reagál-e ezekre.

Az Exec-IQ teszt egy olyan teszt, amelyet meghatározott idő alatt kell kitölteni, és megadja a személy IQ szintjét, mely megmutatja, hogy az

illető mennyire képes problémákat megoldani, problémákat felvetni, illetve látjuk a jelölt tanulási képességét is.

A szolgáltatás eredményeképpen a vezető tisztán látja a személyzeti potenciálokat. Javaslatokat kap az egyes munkatársak kezelésére, fejlesztésére, illetve az egész csapatra vonatkozóan is.

c) Képzés (az ügyvezető és +1 fő részére)

A jó személyzeti tevékenység alapja, hogy a vezetők tisztában legyenek a csapatépítés alapjaival. Az alábbi két képzés ezt a célt szolgálja.

1. Személyzeti stratégia szeminárium

Ez a az előadás megtanítja, hogyan gondolkozzunk a személyzettel, és hogyan tudunk olyan személyzeti tervet készíteni, ami elérhetővé teszi a céljaink elérését?

Több módot is megmutat arra, hogyan tudjuk megállapítani a személyzeted kihasználtságát, és azt, hogy mi a pozíciók betöltésének helyes sorrendje.

A témák között szerepel még az áthelyezés, elbocsátás, a képzések helyes módja, valamint a dolgozó orientáltság és mit okoz a cégedben?

2. Építsd fel a csapatod! tanfolyam

Segít megérteni, hogyan tudjuk megtalálni és kiválasztani azt a cégünk számára megfelelő munkatársat, aki valóban el tudja érni a kívánt célkitűzéseket és eredményeket. Fontos tudni, hogy mit keressünk a jelentkezőben, hogy pontosan ki tudjuk értékelni a róla kapott információkat és benyomásokat.

Ez a képzés alapjaiban változtatja meg a vezetők nézőpontját a munkatársakkal kapcsolatban. Javítja vezetői attitűdöt, a kommunikációt és az együttműködést.

3. Interjútechnikák tréning

A személyzetfelvétel legnagyobb csapdája a szimpátia, illetve a vesszőparipák, azaz a korábbi tapasztalatok alapján hozott téves döntések.

Ez az tréning megtanítja, hogy valójában mit is kéne látnunk a jelölteknel, ezt milyen kérdésekkel tudhatjuk meg. Nem csak egy

kérdéssort kapnak a résztvevők, hanem egy teljes forgatókönyvet, amit be is gyakorolunk. Így elkerülhetők azok a hibák, amik téves döntésekhez vezethetnek.

5. Benyújtás módja:

A pályázat benyújtási időszaka 2024. április 29-én indul, és 2024. május 30-án fog zárulni. A pályázatokat elektronikus módon lehet majd benyújtani.