



WIN

PR2 – Munkahelyi Innovációs Menedzser
Szakmai Profil és Képzési Tanterv

a. Szakmai profil meghatározása

és

b. Kompetencia Keretrendszer a Munkahelyi
Innovációs Menedzser



Vezető Partner SSGZ
Németország



IP-International GmbH





1.	2	
1.1.	Kivel dolgozik együtt egy Munkahelyi Innovációs Menedzser?	3
1.2.	Mit csinál egy Munkahelyi Innovációs Menedzser?	
2.	Követelmények és Készségek 4	
2.1.	Mitől lesz jó Munkahelyi Innovációs Menedzser?	
2.2	A Munkahelyi Innovációs Menedzser feladatai	5



1. Bevezetés a Munkahelyi Innovációs Menedzser Profiljába

A WIN-menedzserek széleskörű ismeretekkel rendelkeznek az emberi erőforrás funkciókról.

Ha szenvedélyed van az újdonságok, új technológiák felfedezése iránt, ha szereted javítani a munkahelyeket, az emberek munkáját, termelését és interakcióját, ha szereted cégedet „nagyszerű munkahellyé tenni”, vonzóvá tenni a tehetségek és a tehetségek számára. magasan kvalifikált munkatársak, a fluktuáció csökkentése és egyben a hatékonyság javítása érdekében ez az a munka, amit el szeretne végezni.

A Munkahelyi Innovációs Menedzser a vállalat vezetői csapatának fontos tagja.

A vállalatok termelékenységének, versenyképességének, sikerének és növekedésének elősegítése érdekében a munkahely minőségét, a munkával való elégedettséget, a jólétet és a munkavállalók egészségét javító innovatív megközelítések folyamatos fejlesztése és folyamatos bevezetése, valamint a munkavállalók erősítése. megtartása szükséges.

A Munkahelyi Innovációs Menedzserek képesek kezelni az előre nem látható változásokat, áttekinthetik és javíthatják saját teljesítményüket és az alkalmazottak teljesítményét.

A Munkahelyi Innovációs Menedzser az a személy, aki egyesíti az alkalmazottak jólétét a vállalatok sikerével.



1.1. Kivel dolgozik a Munkahelyi Innovációs Menedzser?

A munkahelyi innovációs menedzserek jellemzően közvetlenül a vezetőséggel és a vállalat alkalmazottaival dolgoznak és működnek együtt, hogy az utóbbiak munkaterületét és munkakörülményeit speciális igényeknek megfelelően javítsák. Ezért mindig naprakészek a legújabb technológiákkal és innovációkkal a munkahelyi minőség javítása érdekében, miközben mindig nyitottak maguknak az alkalmazottak igényeire és javaslataira.

A munkatársakkal való együttműködés és szoros kapcsolattartás kiemelten fontos a vonzó juttatások és/vagy képzési programok személyre szabásához, amelyek megfelelnek a munkavállalók és a vállalat valós igényeinek. A munkahelyi innovációs menedzserek a vezetés és az alkalmazottak „szakszervezetét” alkotják, és gondoskodnak arról, hogy a munkahelyi elégedettség és a termelékenység kéz a kézben járjanak.

1.2. Mit csinál egy Munkahelyi Innovációs Menedzser?

Az innovációs menedzser szerepe korántsem egydimenziós. A HR feladatok széles skáláját vállalják: képzések szervezése, munkahelyhez kapcsolódó munkavállalói juttatások lebonyolítása, a munkahely fejlesztését szolgáló új technológiák és innovációk kutatása, a munkavállalók változás és innováció iránti hajlandóságának elősegítése a mindennapi munkájuk során. Dióhéjban minden szükséges intézkedést megtesznek annak érdekében, hogy innovatív megközelítések és új technológiák révén növeljék a munkahelyi elégedettséget, miközben növelik a munkavállalók egészségét és biztonságát, valamint termelékenységüket.

A munkahelyi innovációs menedzserek nyitottak az alkalmazottak javaslataira, folyamatosan kapcsolatban állnak velük, bizalmon alapuló kapcsolatokat teremtve.

A végső cél annak biztosítása, hogy a munkafolyamat hatékony, eredményes és ugyanakkor zökkenőmentes legyen, hogy a vállalat minden egyes érintettje számára hozzáadott értéket biztosítson.

A munkahelyi innovációs menedzser gondoskodik arról is, hogy minden HR-hez kapcsolódó irányelv és eljárás megfeleljen a szokásos jogi gyakorlatnak. Felvételi terveket készítenek az új alkalmazottak számára, hogy megfelelő képzést nyújtsanak a vállalati irányelvekről és osztályuk vagy irodájuk működéséről.

A munkahelyi innovációs menedzsernek sokféle felelőssége van a szervezettől és a szervezet méretétől függően, ahol dolgozik. Jellemzően ők felelnek a megbeszélések megszervezéséért, a munkatársak közötti szoros és bizalmi kapcsolat kialakításáért, a képzések megszervezéséért, valamint a munkahelyi fejlesztési módszerek kutatásáért.



2. Követelmények és Készségek

2.1. Mitől lesz jó a Munkahelyi Innovációs Menedzser?

Egy jó munkahelyi innovációs menedzser:

- Kiváló kommunikációs készségekre van szüksége ahhoz, hogy garantálja a folyamatos és produktív információcserét a vállalat minden szintje között;
- Nyitott az újdonságokra és az új technológiákra;
- Vágyik a folyamatos tanulásra ("learning how to learning" - folyamatos önvezérelt élethosszig tartó tanulás);
- Kritikus gondolkodási készségekkel és gyakorlati készségekkel rendelkezik, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy kreatív megoldásokat dolgozzanak ki elvont, összetett és előre nem látható problémákra (kritikus gondolkodás és problémamegoldó módszertan és problémamegoldó képesség);
- Naprakész a legújabb munkahelyi innovációkkal, amelyek alkalmazhatók abban a vállalatban, ahol dolgozik;
- Képes a munkatársakkal bizalmi kapcsolatok kialakítására, velük rendszeres kapcsolattartásra, nyitott a javaslataikra;
- Jól ismeri az általános humánerőforrás-politikákat és eljárásokat;
- Jól ismeri a foglalkoztatási/munkaügyi törvényeket;
- Jól ismeri a munkavédelmi előírásokat;
- Kiváló kommunikációs és tárgyalási készségekkel rendelkezik (aktív meghallgatás, visszajelzés, tiszteletteljes kommunikáció, meggyőzés);
- Képes a konfliktusok kezelésére és átalakítására;
- Emberi készségekkel rendelkezik (motiválja és bevonja az embereket);
- Megbízható kapcsolatokat hoz létre;
- Kultúrákon átívelő és nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kompetenciákkal rendelkezik;
- Alapvető ismeretekkel rendelkezik a képzés, a coaching és a mentorálás biztosítására vonatkozóan (alapképzési tervezés, alapvető viselkedési képzési kompetenciák és coaching/mentoring módszertanok);
- Tudja, hogyan lehet teljesítő csapatokat létrehozni és hogyan fejlesztheti a csapatmunkát, valamint a csapatmunka vágyát (célorientált együttműködés) eredményorientált megközelítéssel;
- Képes a teljesítmények értékelésére;
Jó idő és önmenedzselés;
- Vezető: képes példát mutatni, önuralommal és önfegyellemmel rendelkezik, rugalmas, nyitott és nyitott a változásokra, felelősséget vállal, rugalmas, megbízható, megbízható, döntésképes);
- Rendelkezik számítógépes ismeretekkel, kibővített technikai ismeretekkel rendelkezik a szoftverek terén stb.

2.2. A Munkahelyi Innovációs Rendszer feladatai

- Irányítás és felügyelet olyan munka- vagy tanulmányi tevékenységekben, ahol előre nem látható változások következnek be;



- Olyan új technológiák és innovatív megközelítések tanulmányozása, amelyek elősegítik az innovációt és a munkahely minőségének javítását, valamint a munkavállalók egészségét és jólétét;
- A teljesítmény és a teljesítmény és a termelékenység fokozását célzó új technológiák és megközelítések teljesítményének folyamatos nyomon követése és bevezetése/bevezetése;
- Az alkalmazottak és a tehetségek bevonása;
- Képzési és fejlesztési kezdeményezések szervezése (digitalizálás, új technológiák és innovatív megközelítések bevezetése a munkahelyeken, beleértve a rugalmas munkavégzést, valamint az irodai és az otthoni irodai munka kombinációját);
- Az alkalmazottak proaktivitásának támogatása munkahelyük innovációja terén;
- Egészséges és konfliktusmentes munkahely megteremtését szolgáló programok népszerűsítése;
- Negyedéves és éves alkalmazotti teljesítményértékelések szervezése, beleértve a teljesítmény javításának lehetőségeit a munkahelyi innováció révén;
- A munkaügyi és egészségvédelmi és biztonsági előírások betartásának biztosítása a munkahelyi előírásokban.



Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

Co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

© 2022-2024. This work is licensed under a [CC BY-NC-SA 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).