

orbán-csogtimca

HR, KOMMUNIKÁCIÓ, TRÉNING

Soft skill

# TRÉNINGPORTFÓLIÓ

KOMPETENCIAFEJLESZTŐ STRATÉGIA EMBERKÖZPONTÚAN VÁLLALATOK RÉSZÉRE



# *bemutakozás* **RÓLAM**

Mesterdiplomás HR tanácsadó és kommunikációs szakember vagyok, többéves tapasztalattal az egyéni és csoportos kompetenciafejlesztés területén. Szakmai fókuszom középpontjában az ember áll – azt vizsgálom és támogatom, hogyan lehet a szervezeti jelenlétet tudatosabbá, az együttműködést hatékonyabbá, a teljesítményt pedig fenntarthatóvá tenni. Módszertani munkám során kiemelt szerepet kap az értő figyelem, a pszichológiai biztonság megteremtése és a szervezeti tudás gyakorlati alkalmazása.



**ORBÁN-CSOG  
TÍMEA**

# *munkavállalói* **MODULOK**

---



**ASSZERTÍV KOMMUNIKÁCIÓ**



**BURNOUT-PREVENCIÓ**



**CSAPATKOHÉZIÓ ÉPÍTÉS**



**ÉRZELMI INTELLIGENCIA**



**KONFLIKTUSKEZELÉS**



## ASSZERTÍV KOMMUNIKÁCIÓ

### Cél

A résztvevők megtanulják, hogyan érvényesítsék magukat udvariasan, de határozottan.

### Témák

- Munkahelyi félreértések és elsimításuk
- Visszajelzésekérés bátorsága
- Határok meghúzása stresszmentesen



Ez az önérvényesítő viselkedésforma segít magabiztosnak maradnunk nehéz szituációkban. Elsajátítva megfelelően kezelhetjük az összetettebb, érzelmileg terheltebb kommunikációs helyzeteket, konfliktusokat. Fontos szempont, hogy mindenki számára elfogadható megoldásra törekedjünk, amely pozitív hatással lehet a közös munkára.





## BURNOUT-PREVENCIÓ

### Cél

A dolgozók saját megoldásokat dolgoznak ki mindennapi terhelésük kezelésére.

### Témák

- A saját stresszprofil megértése
- "Sürgős vs. fontos" felismerése
- Mikro-pihenők, fókuszált munkavégzés



A munkahelyi stressz hatására a dolgozó motivációja, teherbírása csökken, a teljesítménye romlik. Mennyiségileg és minőségileg sem tudja hozni az elvárt szintet. Hatással lehet az interperszonális kapcsolatokra és az általános munkahelyi dinamikára. Tartós fennállása kiégéshez vezethet.





## ÉRZELMI INTELLIGENCIA

### Cél

Növeli az empátiát, jobb csapatdinamikát eredményez.

### Témák

- Saját érzelmek kezelése
- Mások olvasása: testbeszéd, nonverbális jelzések
- Empatikus kommunikáció



Az érzelmek befolyásolják és szabályozzák az egyén kognitív folyamatait. Az érzelmi intelligencia befolyással van arra, hogy a munkavállalók kiegyensúlyozottak, motiváltak és produktívak maradjanak. A EQ fejlesztés során sikeresebb problémamegoldókká válnak, hiszen jobban tudják szabályozni érzéseiket stresszhelyzetben.



## ⚡ KONFLIKTUSKEZELÉS

### Cél

A résztvevők új nézőpontokat sajátítanak el a mindennapi súrlódások kezelésére.

### Témák

- Kommunikációs csapdák
- Tények és érzések elválasztása
- Hatékony kompromisszumépítés



A munkahelyi konfliktusok a munkaerő produktivitását csökkentik és negatív hatással vannak a munkahelyi légkörre. A konfliktusok többek közt olyan problémákat generálhatnak a szervezetben, mint a magas fluktuáció és a csökkent munkavállalói elkötelezettség.





## CSAPATKOHÉZIÓ ÉPÍTÉS

### Cél

A résztvevők megértik a csapatinamika törvényszerűségeit, szerepük jelentőségét.

### Témák

- Tisztázott szerepek – erősebb csapat
- Proaktív segítségadás
- Közös célok mentén történő összehangolódás



Amikor a csapat egy pozitív, összetartó csapatmodell átragad másokra is: új kollégák gyorsabban beilleszkednek, a vezetők hitelesebbek, és az egész szervezet emberibbé válik. A tagok megbíznak egymásban és tudják, mire számíthatnak a másiktól, kevesebb az elakadás, gyorsabb a döntéshozatal, és hatékonyabb a közös munka. Nem kell energiát pazarolni védekezésre vagy pozícióharcokra.



# vezetőfejlesztési MODULOK

 VEZETŐI ASSZERTIVITÁS

 VISSZAJELZÉS, MOTIVÁCIÓ

 TÁRGYALÁS TECHNIKA

 IDŐMENEDZSMENT

 ÉRZELMI INTELLIGENCIA

 KONFLIKTUSKEZELÉS

 NŐI VEZETŐI TRÉNING

## VEZETŐI ASSZERTIVITÁS

### Cél

A vezetők megtanulják, hogyan tudják világosan közölni elvárásaikat, miközben meghallják a munkatársakat.

### Témák

- Autoriter vagy támogató? – Vezetői stílusok
- Delegálás: mit, mikor, kinek és hogyan
- Felelősségi körök egyértelmű kijelölése



Nagymértékben befolyásolhatja azt, hogy a munkavállalók miként viszonyulnak feladataikhoz, Alapja minden hatékony csapatmunkának. Komoly hatással bír a munkavállalók termelékenységére, hozzáállásukra és az általános munkahelyi légkörre.



## VISSZAJELZÉS, MOTIVÁCIÓ

### Cél

A vezetők konstruktív módon tanulják meg erősíteni vagy fejleszteni munkatársaikat.

### Témák

- Építő kritikák eszköztára
- Motiváció különböző generációkban
- Dicséret és elismerés mint eszköz



A vezetői motiváció nem pusztán „jó, ha van” – valójában az egyik legfontosabb hajtóereje egy eredményes szervezetnek. Egy motivált vezető nemcsak saját teljesítményére van jó hatással, hanem az egész csapat hangulatára, munkamoráljára és hosszú távú fejlődésére is.



## TÁRGYALÁS TECHNIKA

### Cél

A vezetők képessé válnak tudatosan, strukturáltan és eredményorientáltan tárgyalni – legyen szó munkatársakkal, partnerekkel vagy felsővezetőkkel folytatott egyeztetésekről.

### Témák

- A hatékony tárgyalás kulcselemei (felkészülés – dinamika – zárás)
- Win-win stratégia vs. versengő tárgyalási helyzetek



A folyton és gyorsan változó piaci helyzetekben fontos, hogy képesek legyünk érvényesíteni akarataunkat és megnyerni másokat elképzeléseinknek, ezáltal növelni tudjuk a vállalati profitot.

A hatékony tárgyalás technika segíti a szervezeten belüli kommunikációt.





## IDŐMENEDZSMENT

### Cél

A tréning során a vezetők gyakorlati eszközöket kapnak arra, hogyan gazdálkodjanak tudatosan saját idejükkel.

### Témák

- Rövidebb, céltudatosabb, eredményorientált egyeztetések technikái.
- Hogyan különböztetjük meg a sürgős, a fontos és a valóban stratégiai feladatokat?



Az időmenedzsment segít abban, hogy a lényegesre koncentráljunk, ne csak a sürgősre. Csak egy „hasznos készség” – hanem valójában az egyik legnagyobb erőforrásunk tudatos irányítása. Ha tudjuk, mi a következő lépés, és világos a napirendünk, kisebb az esélye annak, hogy elárasztanak a feladatok. A strukturált nap ritmust és biztonságérzetet ad – ez különösen igaz vezetői szerepben, ahol sok a párhuzamos elvárás.



## ÉRZELMI INTELLIGENCIA

### Cél

A vezetők hatékonyabban reagálnak kollégáik és saját érzelmi reakcióira.

### Témák

- Reakció- vs. reflektív vezető
- Empátia mint hatásnövelő tényező
- Szerepmodellként való működés



Az EQ kulcsfontosságú a vezetői hatékonyságban. Tudatos alkalmazásával képessé válik a vezető, hogy minden helyzetben megfelelően kommunikáljon, együttműködjön a munkatársakkal, valamint megértse és reagálni tudjon az érzelmi reakcióikra.





## KONFLIKTUSKEZELÉS

### Cél

A tréning során fejlesztjük a vezetői mediációs képességeket.

### Témák

- Konfliktusérzékenység és megelőzés
- Meddő viták kezelése moderátori szerepben
- Közös megoldás irányába terelés



A munkahelyi konfliktusok megoldása döntő fontosságú az egészséges és produktív munkahelyi környezet eléréséhez. A vezetőnek feladata, hogy rávilágítson arra, hogy a munkavégzés során nem a konfliktusok eltörlése a cél, hanem azok felvállalása és sikeres megoldása. Ennek következményeként nem romlik a dolgozói morál, és erősödik a csapatedinamika.

## ☀️ NŐI VEZETŐI TRÉNING

### Cél

Támogatást adni a női vezetőknek abban, hogy önazonosan, hatékonyan és magabiztosan érvényesüljenek a szervezeti világban – úgy, hogy közben megőrzik saját értékeiket és erőforrásaikat.

### Témák

- Én, mint vezető – önazonosság és belső erőforrások
- Vezetői kihívások, szerepfeszültségek, konfliktuskezelés
- Személyes karrierstratégia és vezetői márka



A női vezetői tréning olyan célzott fejlesztés, amely nemcsak a női vezetők önazonos és hatékony működését erősíti, hanem a vállalat számára is értéket teremt jobb teljesítményen, elkötelezettebb csapaton és vonzóbb munkáltatói márkán keresztül. Figyelembe veszi a női élethapasztalatokat, identitást, ciklikusságot, társadalmi szerepeket. A fejlesztés nem "női gyengeségeket" akar kijavítani, hanem belső erőforrásokat aktiválni.



# módszertan és CÉLCSOPORT



## **Módszertan – Hogyan dolgozunk a tréning során?**

### **Élményalapú tanulás**

Szituációs gyakorlatok, szerepjátékok és interaktív feladatok valódi munkahelyi helyzetekből.

### **Rövid, célirányos elmélet**

Modern pszichológiai és kommunikációs modellek világos, befogadható formában.

### **Csoportos és egyéni reflexió**

A résztvevők önmagukhoz és egymáshoz is kapcsolódnak, tudatosítva saját működésüket.

### **Akciótervezés**

A tréning nem ér véget az utolsó perccel – minden résztvevő személyre szabott eszközökkel és vállalásokkal távozik.

### **Tudásátadás – fejlesztői szemlélettel**

Nemcsak élmény, hanem konkrét készségek és használható technikák formájában építkezik a tanulás.

# módszertan és CÉLCSOPORT



---

## Célcsoport

### Munkavállalók és szakértői szerepkörök

- Azok, akik napi szinten kommunikálnak kollégákkal, ügyfelekkel
- Csapattagok, akik aktívan részt vesznek együttműködésben és projektekben
- Szakértők, akik szeretnék fejleszteni saját önérvényesítő képességüket és érzelmi intelligenciájukat

### Vezetők és vezetői potenciállal rendelkező munkatársak

- Közép- és felsővezetők, akiknek fontos a bizalmon alapuló csapatépítés
- Teamleaderek, akik hatékonyabban szeretnének delegálni, visszajelzést adni és konfliktusokat kezelni
- HR szakemberek és belső tréneri körök, akik fejlesztési programokat koordinálnak



# miért engem VÁLASZSON



## ★ Miért engem válasszon a szervezete?

---

### 🧠 Szakmai hitelesség

Mesterdiplomás HR tanácsadó és kommunikációs szakemberként többéves tapasztalattal dolgozom.

### 🎓 Egyedi szemléletmód

Övözőm a pszichológiai ismereteket és az élményalapú tanulást, hogy a tréning ne csak „érdekes”, hanem átütően hasznos is legyen.

### 🤝 Testreszabottság

Nincs „egy kaptafára szabott” tréning – minden tematika az adott cég valós helyzetére és szervezeti kultúrájára szabottan készül el.

### 📈 Valódi változás

Vsszajelzések alapján tréningjeim nemcsak fejlesztenek, hanem inspirálnak – a résztvevők a tanultakat beépítik a hétköznapi működésbe.

**„A soft skillek nem csupán kiegészítik a szakmaiságot – azok teszik hitelessé.”**

# dolgozzunk EGYÜTT




## **Elérhető formátumok**

- **Egynapos tréning** (8 óra) Intenzív, gyakorlatközpontú tréning fókuszált eszköztárral – ideális gyors szervezeti beavatkozásként.
- **Kétnapos fejlesztő verzió** (2×8 óra) Mélyebb reflexióval, esettanulmányokkal, vezetői idődiagnózis. elkészítésével és utánkövetési akciótervvel – ideális, ha tartós viselkedésbeli változást szeretnénk elérni.
- **Moduláris sorozat** (pl. heti 1×3 óra)

## **Kapcsolatfelvétel és ajánlatkérés**

A tréningprogram részletei minden esetben az adott szervezet igényeihez igazítva kerülnek kialakításra.

Amennyiben felkeltettem érdeklődését, kérem, vegye fel velem a kapcsolatot az alábbi elérhetőségek egyikén:

 +3620-446-7403

 orbancsogtimea@consultant-hr.com

 consultant-hr.com

