



Ludger Halasz

Kurzportrait

- Mehr als 25 jährige Leitungsfunktion Talent Management sowie verantwortliche Rollen in den Themenfeldern Human Ressource-Strategie, Unternehmenskultur und Transformation, Führungskräfteentwicklung, berufliche Aus- und Weiterbildung, Employer Branding
- Berufserfahrung in international agierenden Unternehmen, Beratungsgesellschaften und diversen Branchen
- Aufsichtsratsstätigkeit
- Gesellschafter

Was macht mich aus?

- Starke, unabhängige Persönlichkeit, gewohnt Themen mit hoher Eigenverantwortlichkeit schnell voranzutreiben und Ergebnisse zu erzielen
- Hervorragende analytische Fähigkeiten und ein strukturierter, selbstständiger Arbeitsstil
- Überzeugend mit außergewöhnlicher Einsatzbereitschaft, Kundenorientierung, Bodenständigkeit und Humor

Was bringe ich mit?

- Neben sehr guten Kenntnissen auf dem Gebiet des Human Resource-Managements eine langjährige Expertise in der Konzeption, Entwicklung und Implementierung sowie der Steuerung und Leitung komplexer Projekte
- Hohe Affinität zu Human Ressource relevanten Transformationsthemen, die gepaart mit einem hohen Maß an unternehmerischem Denken, mein Profil abrundet und mich zu einer erstklassigen Beratungsleistung qualifiziert
- Selbstverständlich ein abgeschlossenes Hochschulstudium, personalwirtschaftliche Zusatzausbildung, zusätzliche Zertifizierung zu einschlägigen eignungsdiagnostischen Verfahren

„Schenken wir auch den wichtigen Dingen unsere Aufmerksamkeit. Schenken wir sie den Menschen.“
(anonym)

Themenschwerpunkte/Beratungsansätze

- Beratung von Unternehmensleitungen, Führungskräften und Kunden bei Themen des Talent Managements (Management Diagnostic, People Development, Leadership Development, Learning Management) sowie der Besetzung von Führungspositionen
- Entwicklung und Einführung strategischer Kompetenzmodelle in Unternehmen unterschiedlichster Branchen
- Intensive projektbezogene Zusammenarbeit mit anderen Bereichen zu Themen wie z. B. Transformation oder Unternehmenskultur (integrierter Beratungsansatz)
- Feedbackgeber, „Sparringspartner“, Coach und Mentor im Rahmen von Nachfolgebesetzungen, Laufbahn- und Karriereplanungen
- Diagnostische Verfahren und Instrumente bei Personalentwicklungsthemen: z. B. Recruitment, Assessments, Audits, Surveys, Online-Verfahren, etc.

Projekte

- Integrationsmanagement einer Fusion mit anschließender Neustrukturierung der Geschäftsbereiche/Gesellschaften
- Erarbeitung und Überarbeitung „Vision/Mission, Leitlinien und Führungsgrundsätze“
- Erarbeitung der Human Resource-Management-Funktionalstrategie im Rahmen von Strategieprozessen
- Im Rahmen des Employer Branding Unternehmen als „TOP Arbeitgeber“ platziert
- Rollout der relevanten Personalentwicklungsinstrumente im internationalen Umfeld
- Erarbeitung und Implementierung eines Management-Audit-Verfahrens (Portfoliobetrachtung)
- Erarbeitung und Implementierung einer unternehmensinternen Management Academy (insbesondere Umsetzung für Zielgruppen Top- und Upper-Management mit renommierten Anbietern wie INSEAD und ESMT)
- Erarbeitung und Implementierung einer konzernweiten Online-Mitarbeiterbefragung
- Entwicklung und Implementierung eines mehrsprachigen IT-gestützten Online-Tools zur Kompetenzdiagnose