

# Virtuális valóság - Digitális lehetőségeink a HR-ben

2022. okt. 28.



VÁLTOZÓ  
VILÁGÉRT  
ALAPÍTVÁNY



**Interreg**

Austria-Hungary

European Union – European Regional Development Fund

DIGI-O



# Amiről szó lesz

1

Kik vagyunk és mivel foglalkozunk?

2

Amit a technológiaváltásról tudunk

3

Esettanulmányok eredményei nálunk

4

Néhány HR-ben alkalmazott eszköz

5

A siker kulcsa: saját tapasztalataink

6

Referenciáink

# Kik vagyunk és mivel foglalkozunk?

1

2

3

4

5

6



A sikeres és versenyképes  
vállalkozásokért



A vezetői eszköztár  
bővítéséért



Az olajozottabb és megtartó emberi  
közösségekért

# Kik vagyunk és mivel foglalkozunk?

## KIK VAGYUNK?

### Küldetésünk:

A Formáció Csoport azért jött létre, hogy a hazai for-profit és a hálózatos non-profit szervezetek versenyképességét erősítse.

### Szakembereink:

- A Csoport üzlet- és szervezetfejlesztéssel foglalkozó tanácsadóknak a csoportosulása.
- Vannak köztünk közgazdászok, mérnökök, HR-esek, innovációs és technológiai szakértők, folyamatfejlesztők.

## MIT CSINÁLUNK?

### Két fő irány:

- Komplex vállalkozásfejlesztés (üzlet-, működés- és szervezetfejlesztés)
- Üzleti közösségek építése és menedzsmentje

### Tapasztalatunk:

- *A technológiaváltás szervezeti támogatása*
- Egyénenként 15-30 év tanácsadói tapasztalat
- Országos és nemzetközi projektek megtervezése és megvalósítása

1

2

3

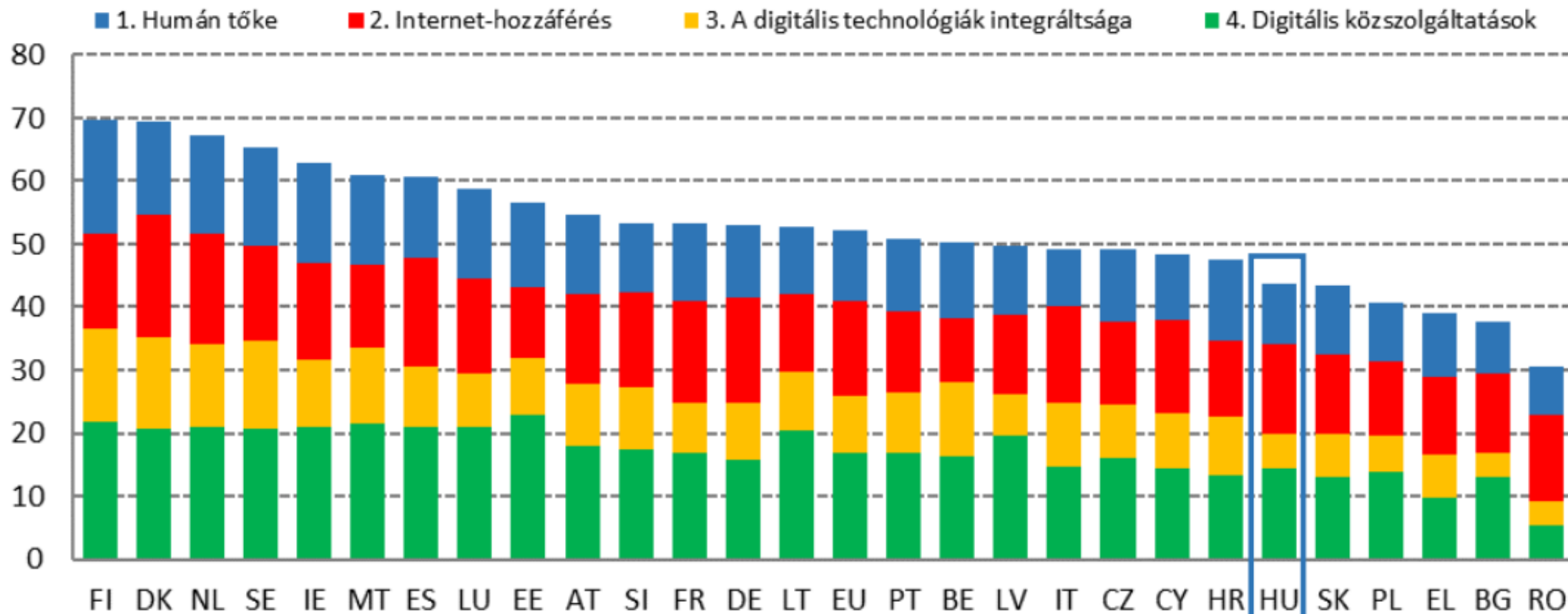
4

5

6

# Amit a technológiaváltásról tudunk

## 2022-es DESI index: 22. hely!

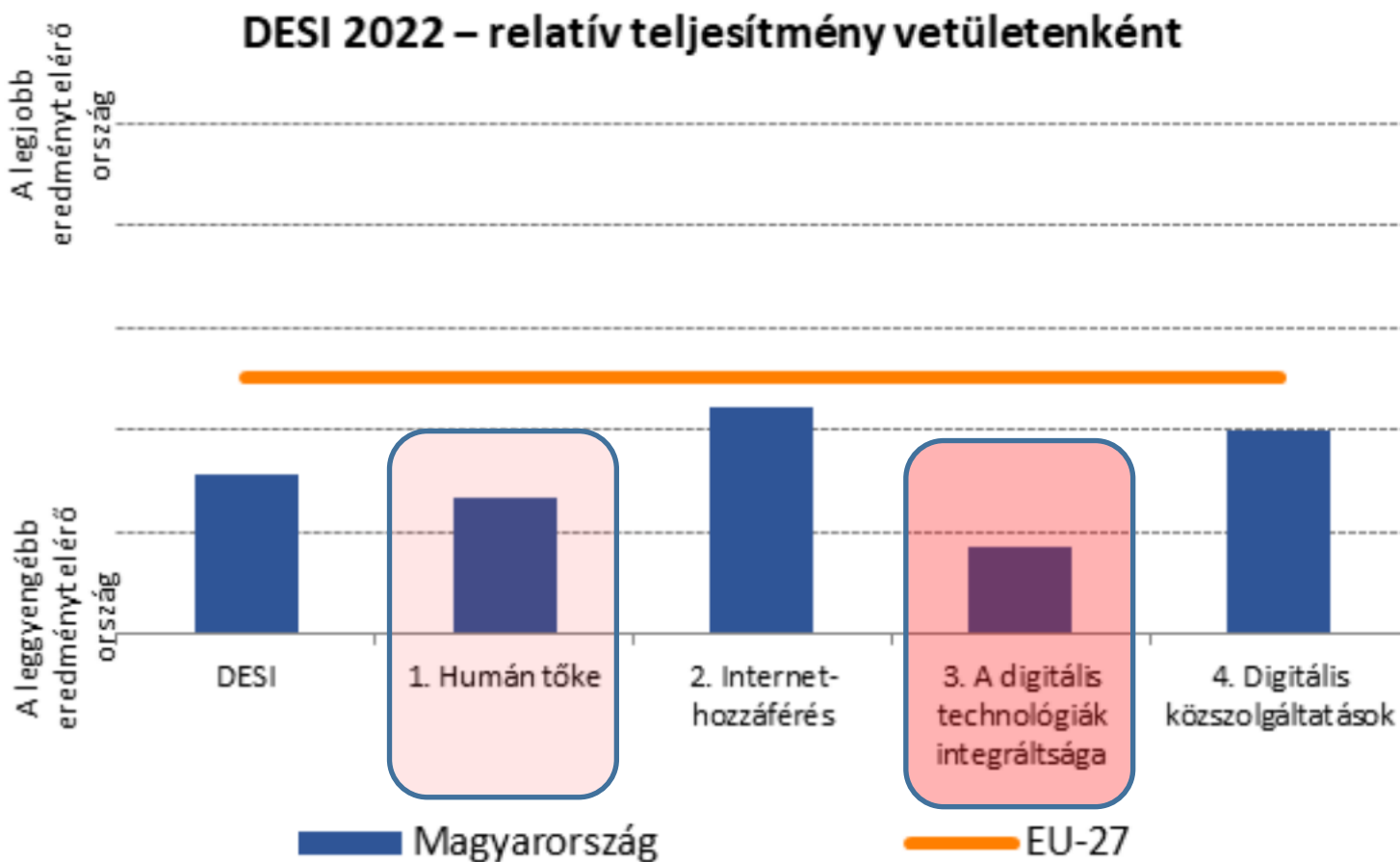


Forrás: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-hungary>

# Amit a technológiaváltásról tudunk

## 2022-es DESI index: 22. hely!

**A technológiák üzleti integráltságában vagyunk a leginkább lemaradva**



3. Digitális technológiák integráltsága	helyezés
2022. évi DESI	25

Forrás: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-hungary>

1

2

3

4

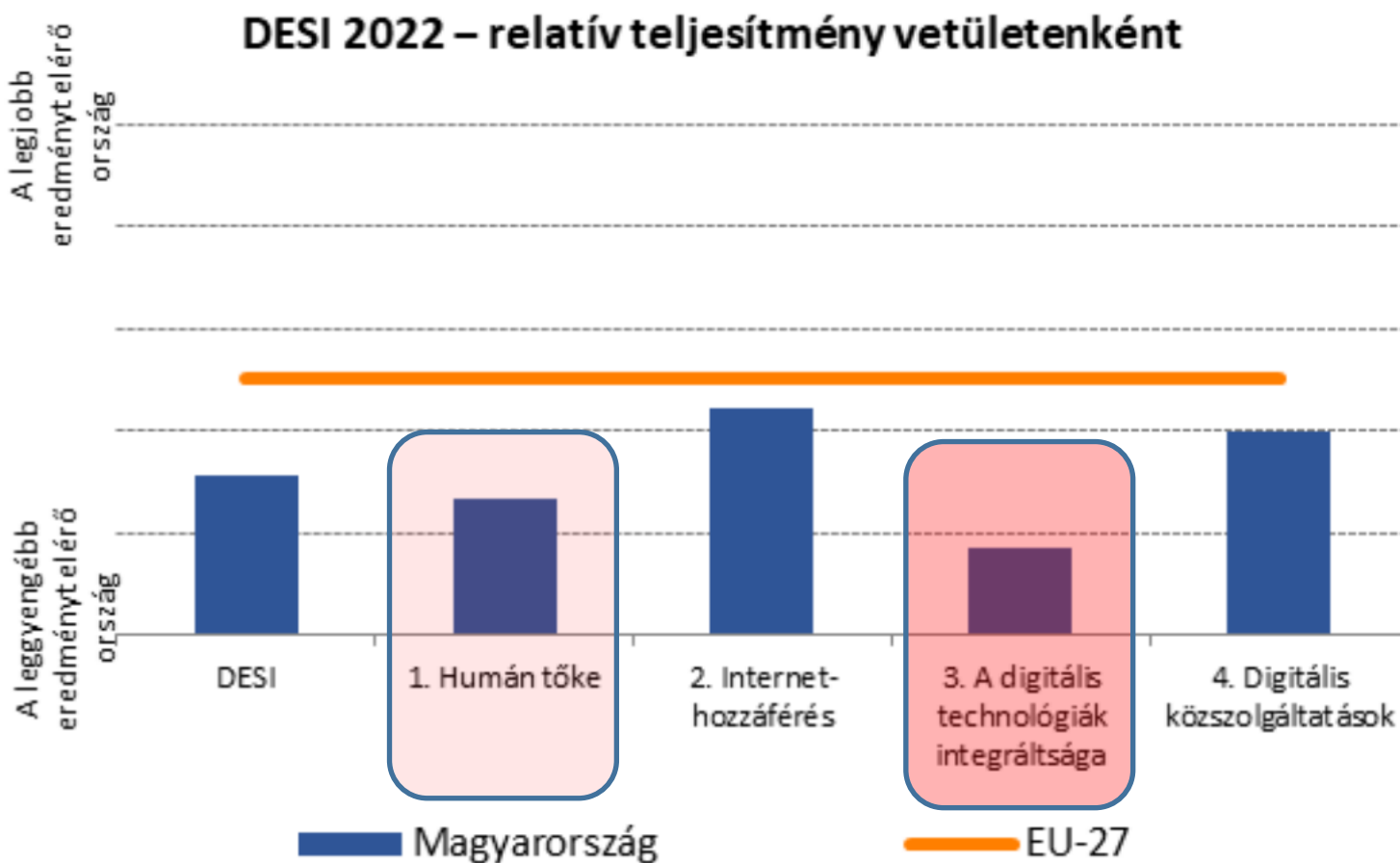
5

6

# Amit a technológiaváltásról tudunk

## 2022-es DESI index: 22. hely!

**A technológiák üzleti integráltságában vagyunk a leginkább lemaradva**



3. Digitális technológiák integráltsága	helyezés
2022. évi DESI	25

Forrás: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi-hungary>

1

2

3

4

5

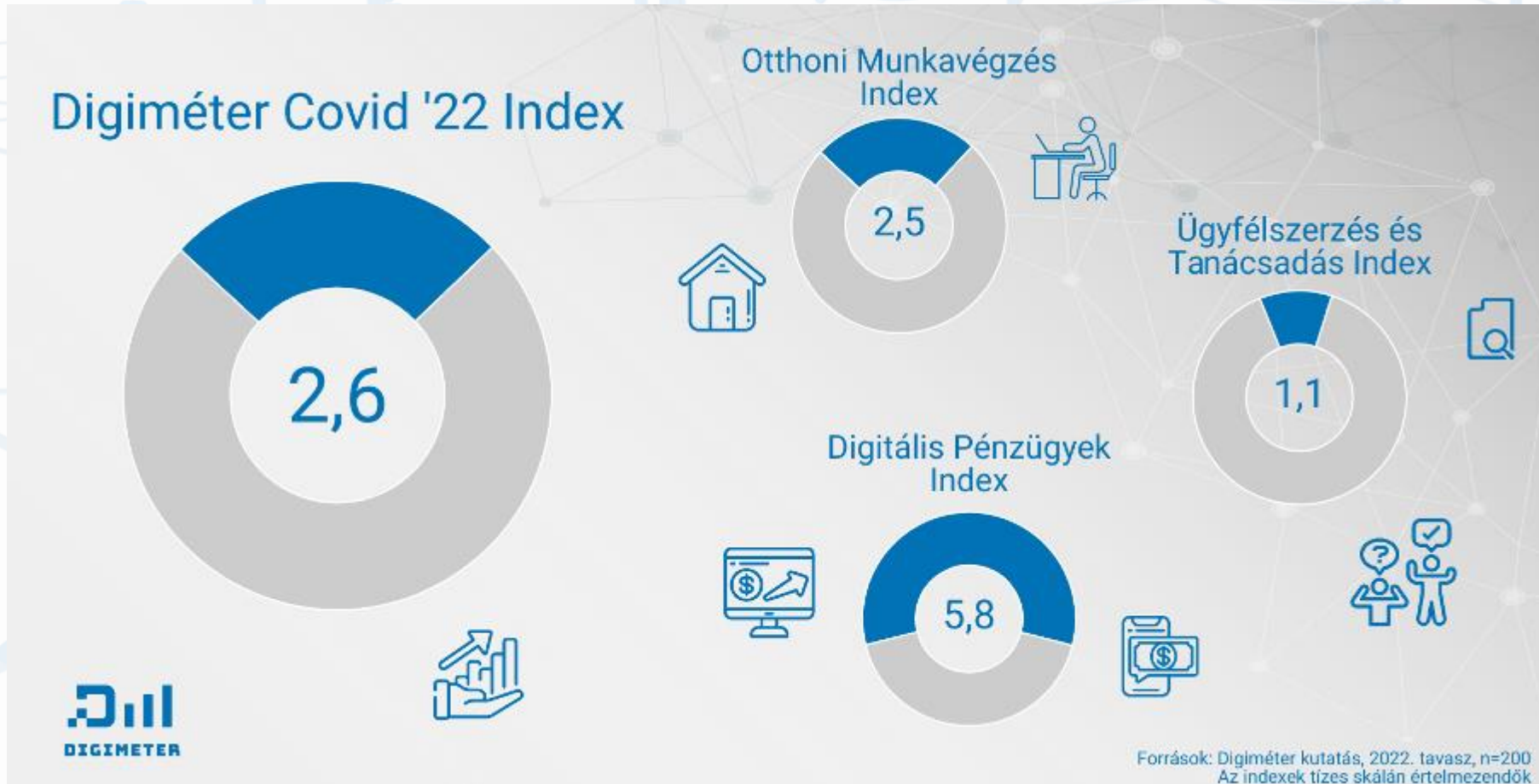
6

# Amit a technológiaváltásról tudunk

## Digiméter index

**3 alatt: nagyon nagy szükség van a digitális kompetenciák javítására**

**7,5 felett: (magyar viszonylatban) digitálisan fejlett vállalkozás**



Forrás: [https://digimeter.hu/wp-content/uploads/2022/05/Digimeter\\_2022\\_tavasz\\_gyorsjelentes.pdf](https://digimeter.hu/wp-content/uploads/2022/05/Digimeter_2022_tavasz_gyorsjelentes.pdf)

1

2

3

4

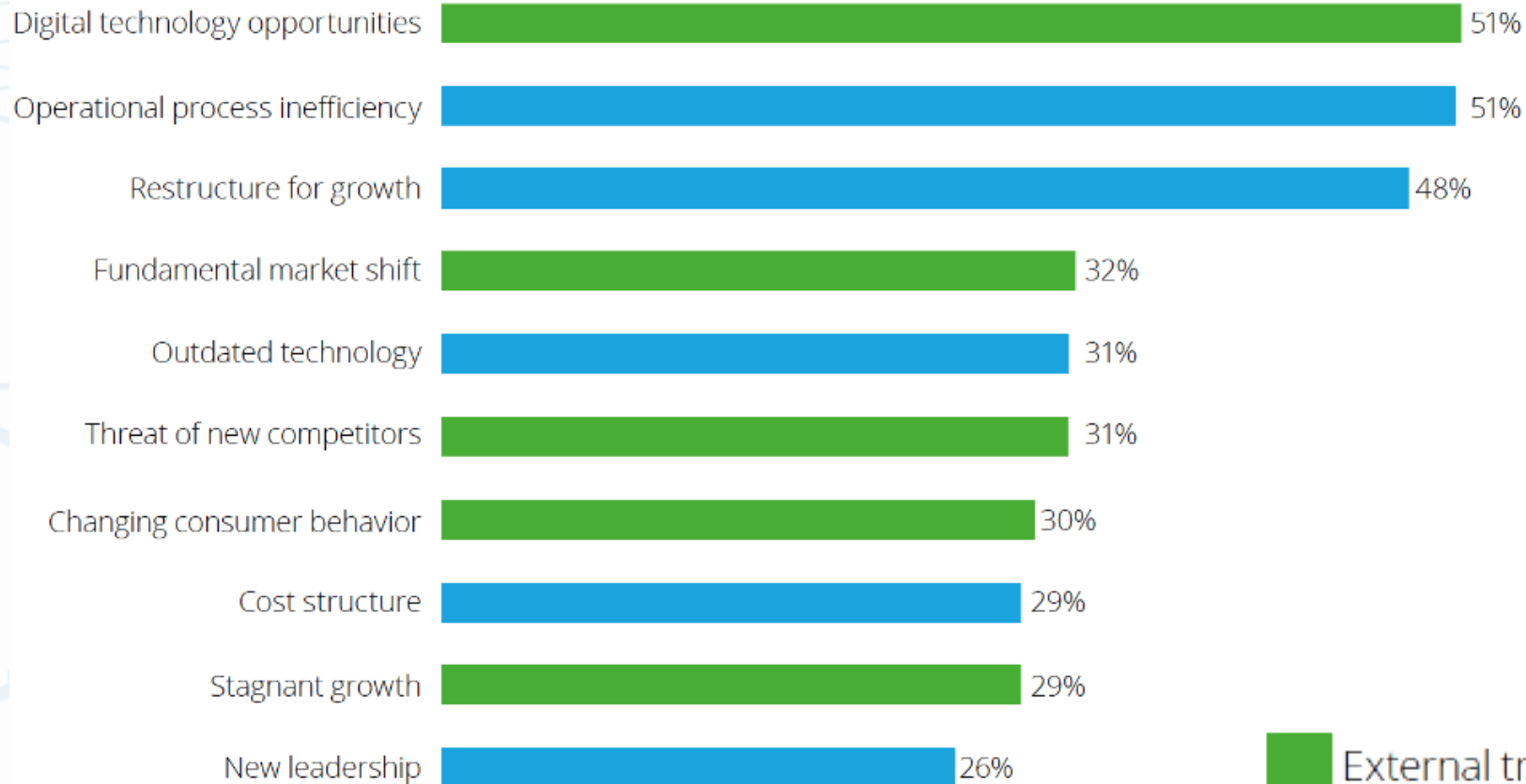
5

6



# Amit a technológiaváltásról tudunk

## A technológiaváltás okai (Deloitte kutatás)



**Ami a váltást leginkább hajtja:**

- ✓ Elérhető technológiák
- ✓ Nem hatékony folyamatok
- ✓ Növekedés miatti átszerveződés

# Amit a technológiaváltásról tudunk

1

2

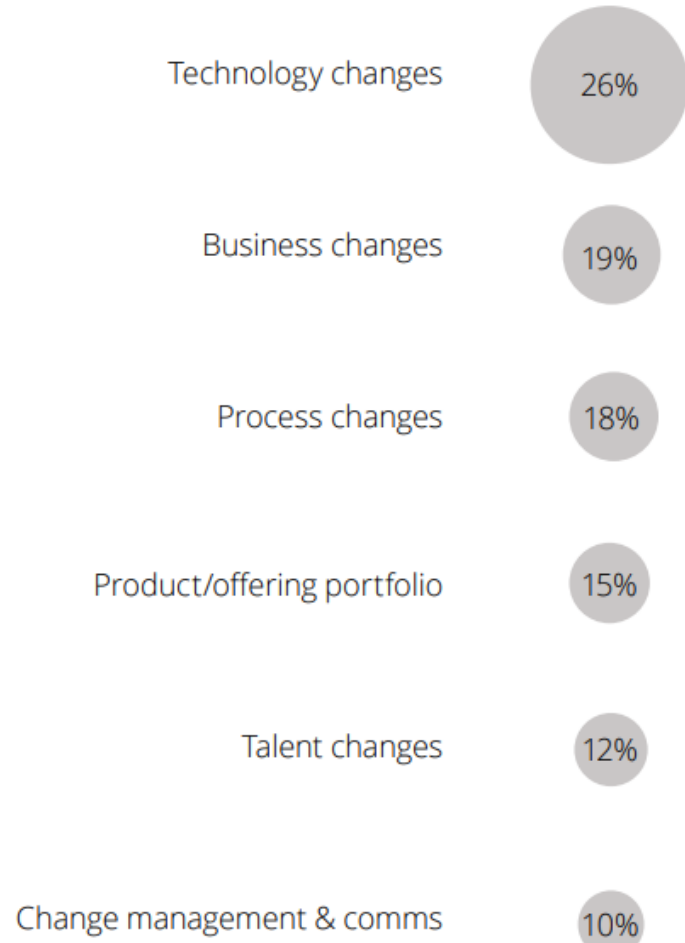
3

4

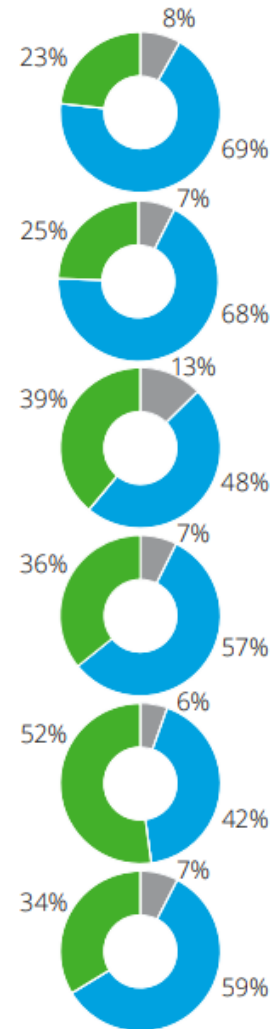
5

6

**Actual budget allocation**  
(Average % allocated of total budget)



**Ideal budget allocation**  
(% of respondents)



Decrease budget  
 Keep budget  
 Increase budget

## Költségvetés

Forrás: a Deloitte 2022-es transzformációs vezetői (Chief Transformation Officer - CTro) tanulmánya

# Amit a technológiaváltásról tudunk

És nálatok hogyan nézett ki a digitális / technológiai átállás?

<https://formacio.hu/x>

1

2

3

4

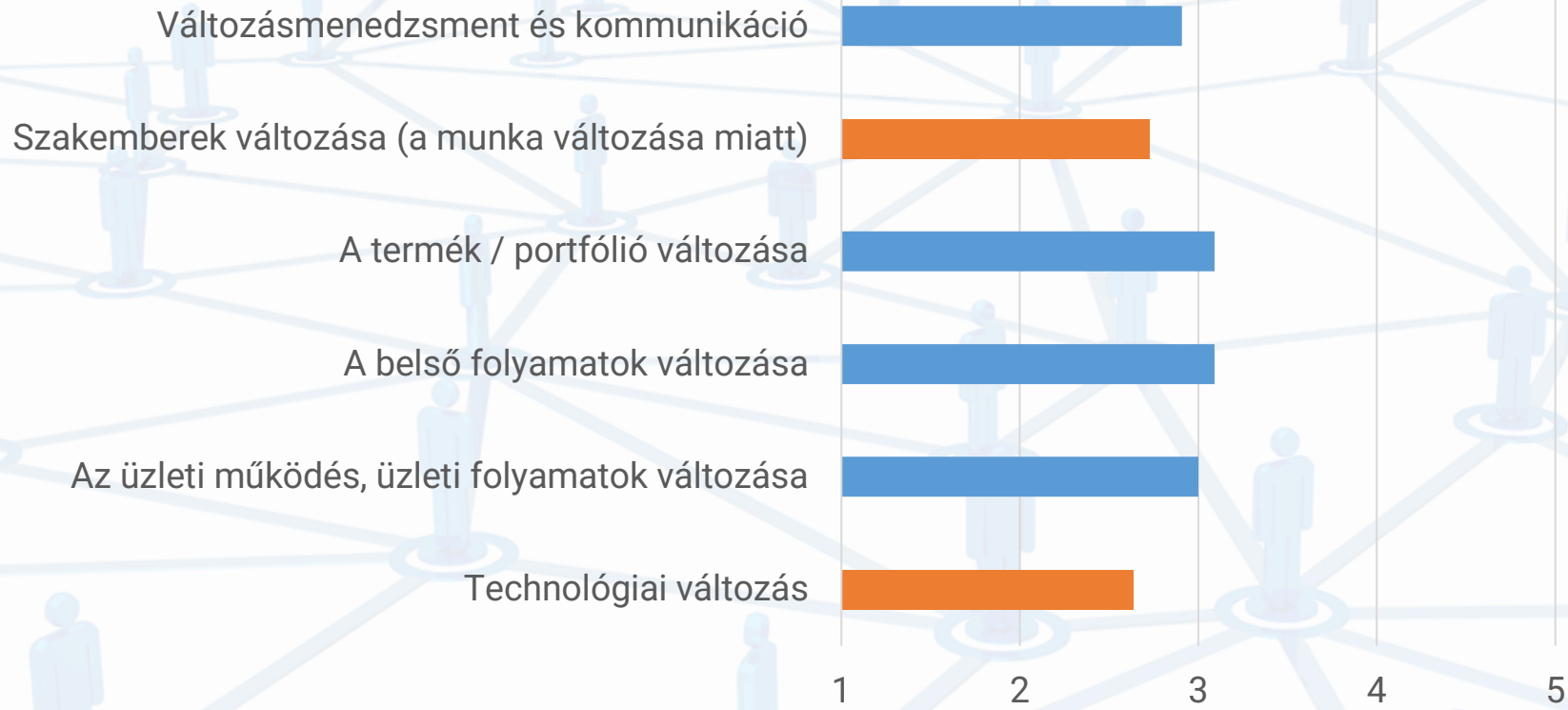
5

6

# Amit a technológiaváltásról tudunk

## És nálatok hogyan nézett ki a digitális / technológiai átállás?

### A technológiai átállás könnyedsége nálunk



1

2

3

4

5

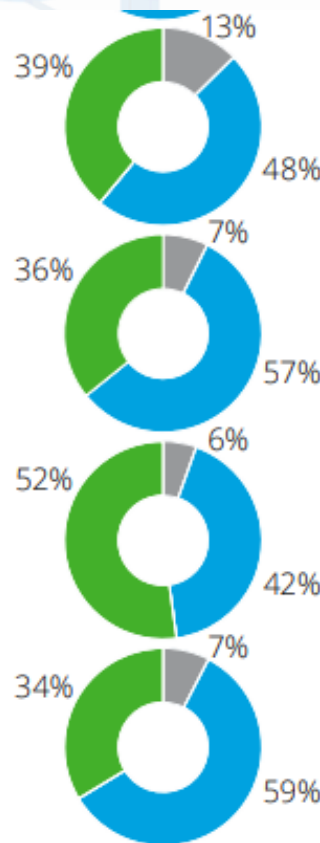
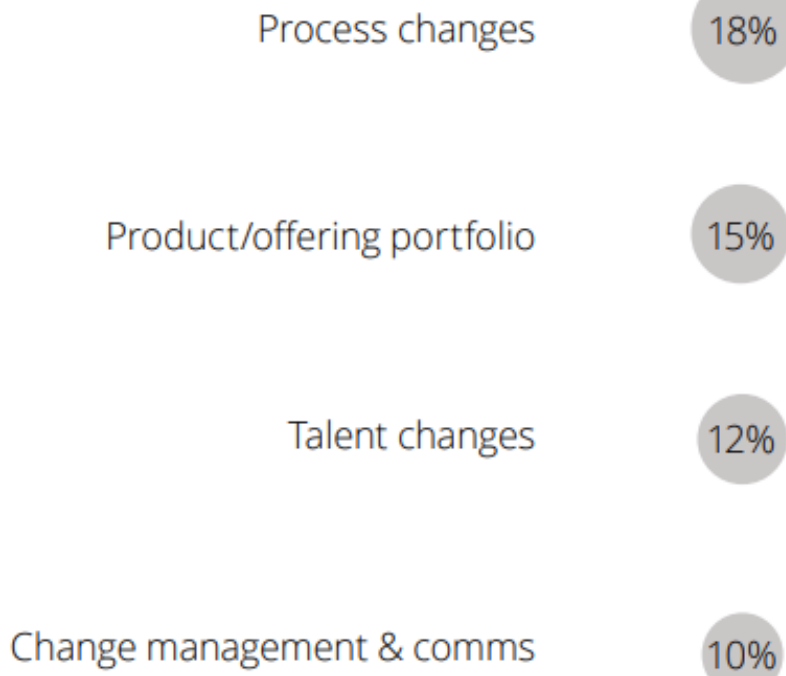
6

# Amit a technológiaváltásról tudunk

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

**Actual budget allocation**  
(Average % allocated of total budget)

**Ideal budget allocation**  
(% of respondents)

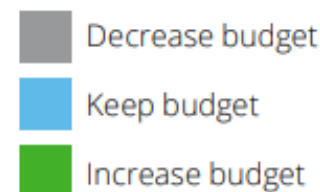


## Költségvetés

A transzformációs költségvetés inkább eszköz és üzleti fókuszú, és kevésbé ember és folyamat fókuszú



Más kutatások szerint e fókuszok hiánya miatt buknak meg a kezdeményezések!



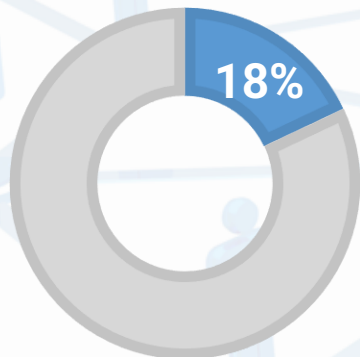
# Amit a technológiaváltásról tudunk

## Mi kell a technológiaváltáshoz?

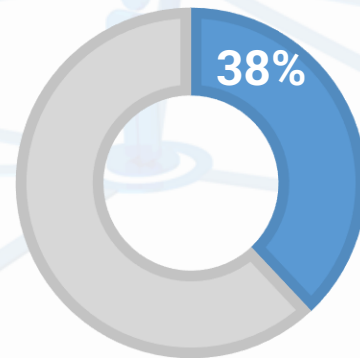
3 olyan jellemző, amely a transzformáció sikerét jelezheti előre:

- 1) a felsővezetői elkötelezettség
- 2) a transzformációs vezető elkötelezettsége
- 3) a pénzügyi ráfordítás

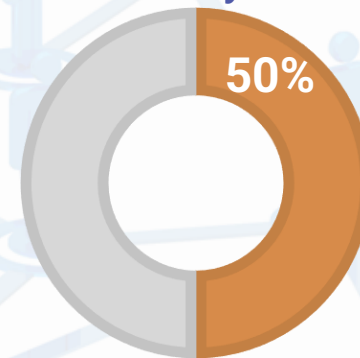
a felsővezetés  
transzformációra  
fordított időhányada



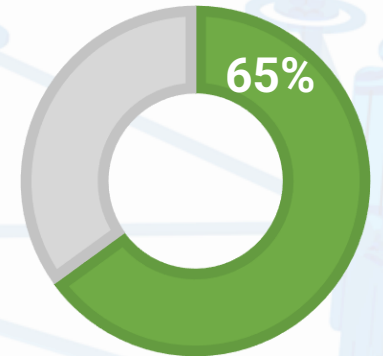
kritikus a nyílt, közvetlen,  
igazgatói szintű támogatás  
a kommunikációban



A transzformációs vezetők  
átalakításra fordított  
időhányada



Ehelyett az  
igény:



\* <https://stylers.hu/szintet-lep-az-ai-erre-megy-a-vallalati-it-2022-ben/>

Forrás: a Deloitte 2022-es transzformációs vezetői (Chief Transformation Officer - CTrO) tanulmánya

1

2

3

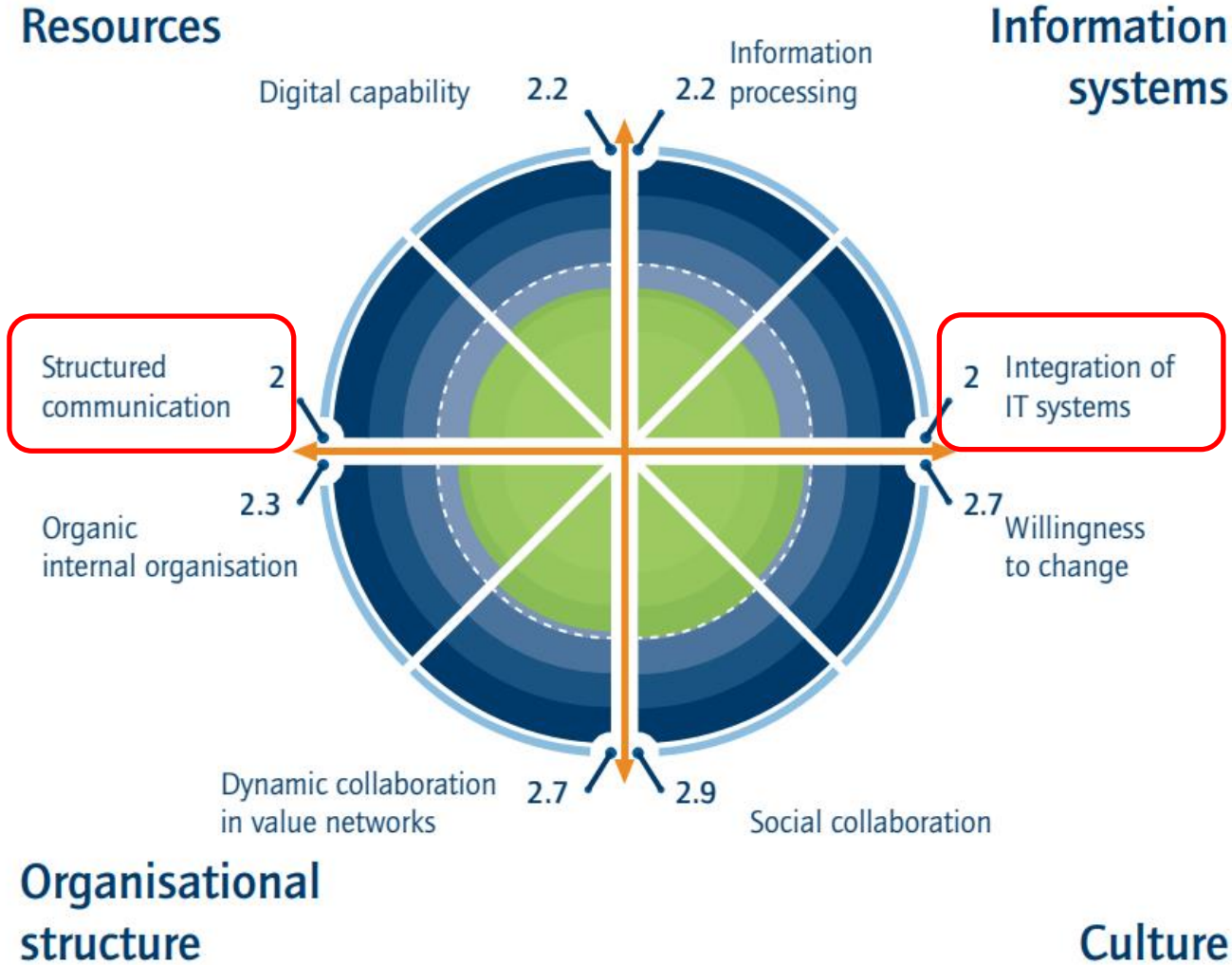
4

5

6

# Amit a technológiaváltásról tudunk

## Mi a technológiaváltás sikere Németországban?



Forrás: Using the Industrie 4.0 Maturity Index in Industry - Current challenges, case studies and trend, Günther Schuh, Reiner Anderl, Roman Dumitrescu, Antonio Krüger, Michael ten Hompel (Eds.)

1

2

3

4

5

6

# Amit a technológiaváltásról tudunk

És mi a technológiaváltás sikere nálunk?

18%

38%

50%

65%

1

2

3

4

5

6



# Esettanulmányok eredményei nálunk

## Az esettanulmányok alanyai

<b>Finanszírozás</b>	Riliam I-4.0 projektből (HUSRB/1903/43/0051)
<b>Keret:</b>	Dél-alföldi technológiaváltók üzleti közössége
<b>Esetfelvétel időszaka:</b>	2022. március 1. – 2022. május 10.
<b>Esetszám:</b>	10 db
<b>Esetek kiválasztási szempontja:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technológiaváltásban élen járók</li> <li>• Dél-alföldi és határon túli területekről</li> <li>• Szívesen megosztják tapasztalataikat</li> <li>• Legyen közöttük végtermék gyártó és ipari megrendelőknek szállító cég is!</li> </ul>
<b>Módszertan:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interjú forma</li> <li>• A korábbi országos Ipar 4.0, a német tapasztalatok és a dél-alföldi közösség eseményein elhangzottak alapján</li> </ul>

### Az ellátási láncban:

4 technológia  
beszállító  
6 végtermék gyártó

### Országos Ipar 4 programban részvétel

10-ből 5 cég

### Székhely alapján:

8 magyar  
2 szerb  
székhelyű

### Tulajdon alapján:

2 szerb  
1 francia  
5 magyar  
2 vegyes  
tulajdonú cég

1

2

3

4

5

6

# Esettanulmányok eredményei nálunk

## Miért vezetnek be új technológiákat?

1

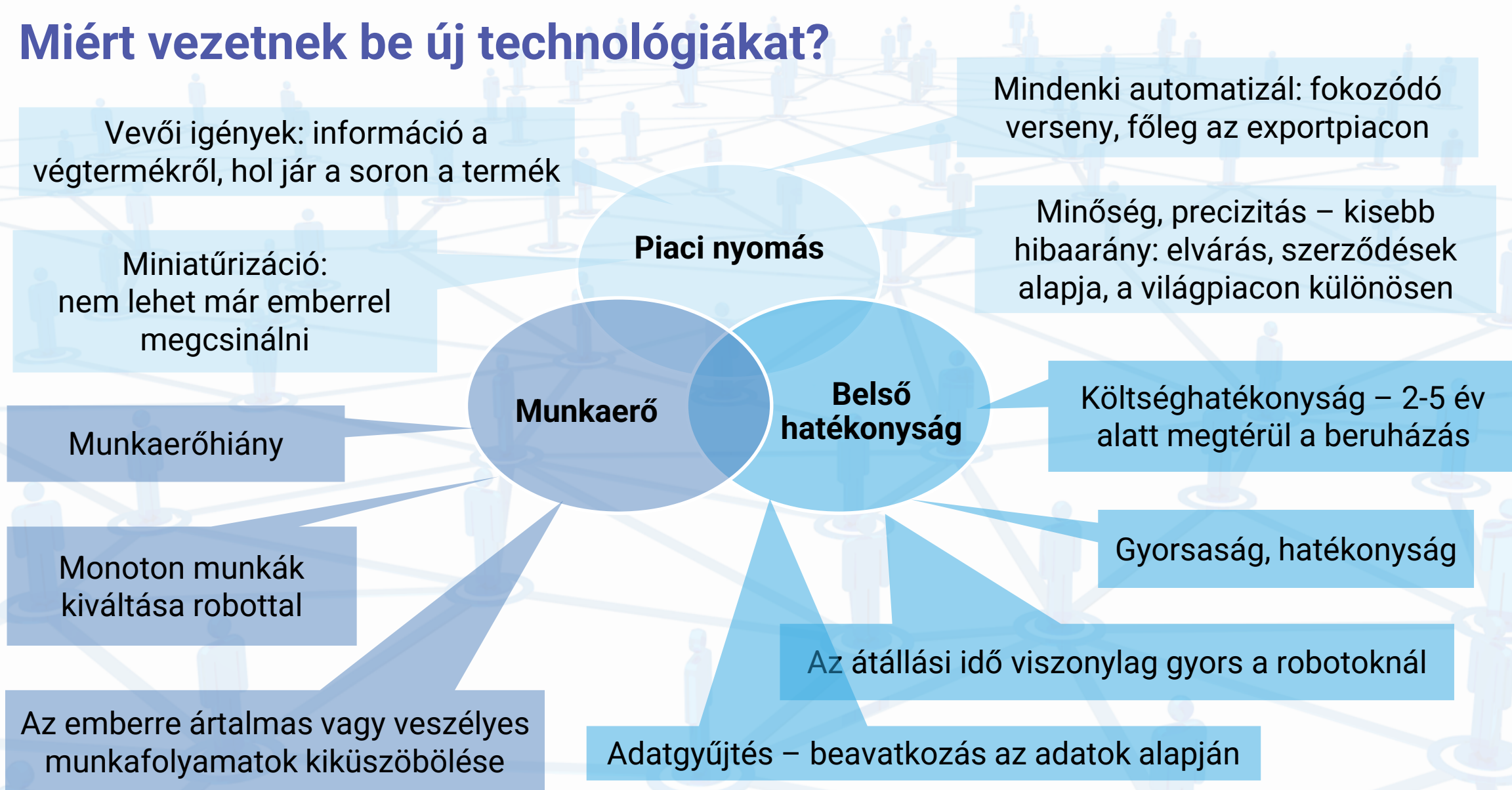
2

3

4

5

6



Vevői igények: információ a végtermékről, hol jár a soron a termék

Minitűrízáció: nem lehet már emberrel megcsinálni

Munkaerőhiány

Monoton munkák kiváltása robottal

Az emberre ártalmas vagy veszélyes munkafolyamatok kiküszöbölése

Piaci nyomás

Mindenki automatizál: fokozódó verseny, főleg az exportpiacon

Minőség, precizitás – kisebb hibaarány: elvárás, szerződések alapja, a világpiacon különösen

Költséghatékonyság – 2-5 év alatt megtérül a beruházás

Gyorsaság, hatékonyság

Az átállási idő viszonylag gyors a robotoknál

Adatgyűjtés – beavatkozás az adatok alapján

# Esettanulmányok eredményei nálunk

## A HR-re vonatkozó következtetések

1

2

3

4

5

6

### Piaci vonatkozások

- Mindegyik terméknek növekvő piaci kereslete volt
- Erősödő verseny
- A beszállítók valamennyi cégnél „motorként” és inspirációként szolgáltak
- Az iparági kapcsolatok alapvetőek: autógyártás az élen!
- Legjobbak a piacon: Festo, Continental – sok gyakorlati tudás!

### Szervezeti képességek

- Mindegyik cégnek van 3-5 éves és éves üzleti terve
- **Robotok és emberek együttműködése**
- **A belső kollégák közötti együttműködés jó**
- **A munkaerő támogatása az átállásban (juttatásban is), és ebben a vezetői szerepvállalás meghatározó**
- VIR / MES kell, cégre szabottan!

### Tanulási folyamat

- **Kísérleti folyamat: csak lépésről lépésre megy, hibázással**
- **Megéri a folyamatkarcsúsítással, ill. a monoton munkák kiváltásával kezdeni**
- Minden cégnél van a technológiaváltást elősegítő tudásbázis
- **Sok a váratlan helyzet!**
- Az országos Ipar 4.0 program meghatározó volt a tanulásban!

# Esettanulmányok eredményei nálunk

## A szervezetre és a HR-re vonatkozó következtetések

1

2

3

4

5

6

### Tiszta és reális célok és stratégia 3-5 évre

Piacismeret

A saját szervezet és a folyamatok ismerete

Világos üzleti modell és célok



### Folyamatracionalizálás / karcsúsítás

Adatgyűjtés a beavatkozásokhoz

Folyamatok, szervezet, felelősségek átrajzolása

Kollégák bevonása + külső tanácsadó



### Technológiaváltás

Első a monoton, ismétlődő munkafolyamatok cseréje

Az emberek bevonása és érdekeltté tétele a váltásban

Változásmenedzsment: az emberek felkészítése

# Néhány HR-ben alkalmazott eszköz



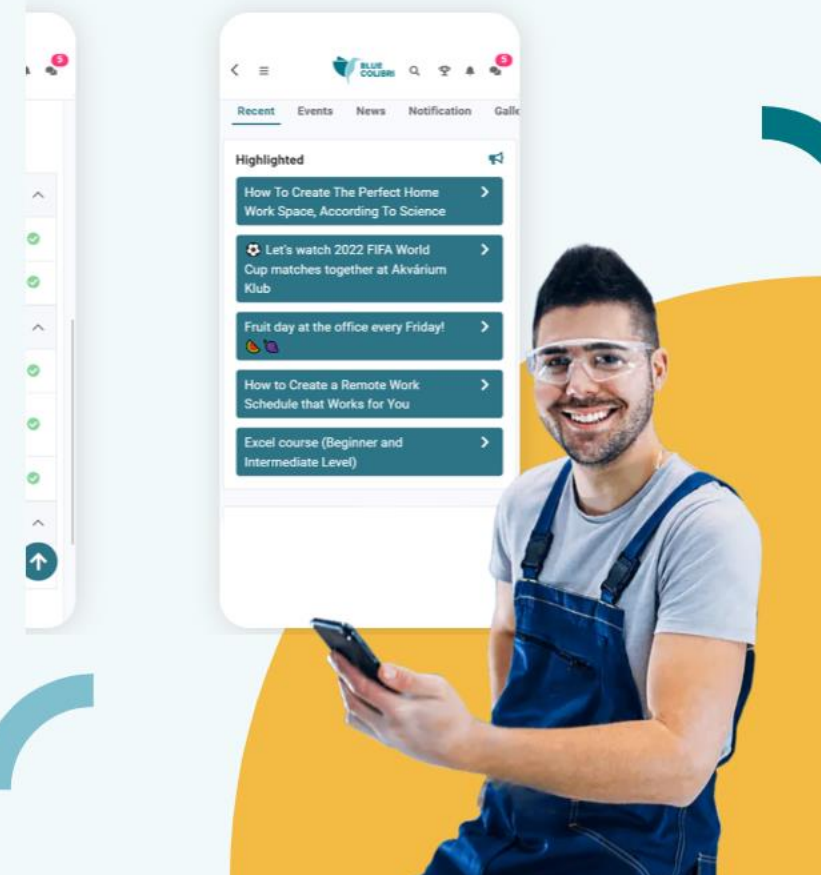
Platform ▾ App élmény ▾ Iparági megoldások ▾ Segédanyagok ▾ Rólunk ▾

FOGLALJ DEMÓT! HU

## Egyetlen app minden munkavállalói igényhez

Belső kommunikáció, elkötelezettség, adminisztráció, e-learning: érdeklődj minden munkavállalódat a Blue Colibri App segítségével.

FOGLALJ DEMÓT!



1

2

3

4

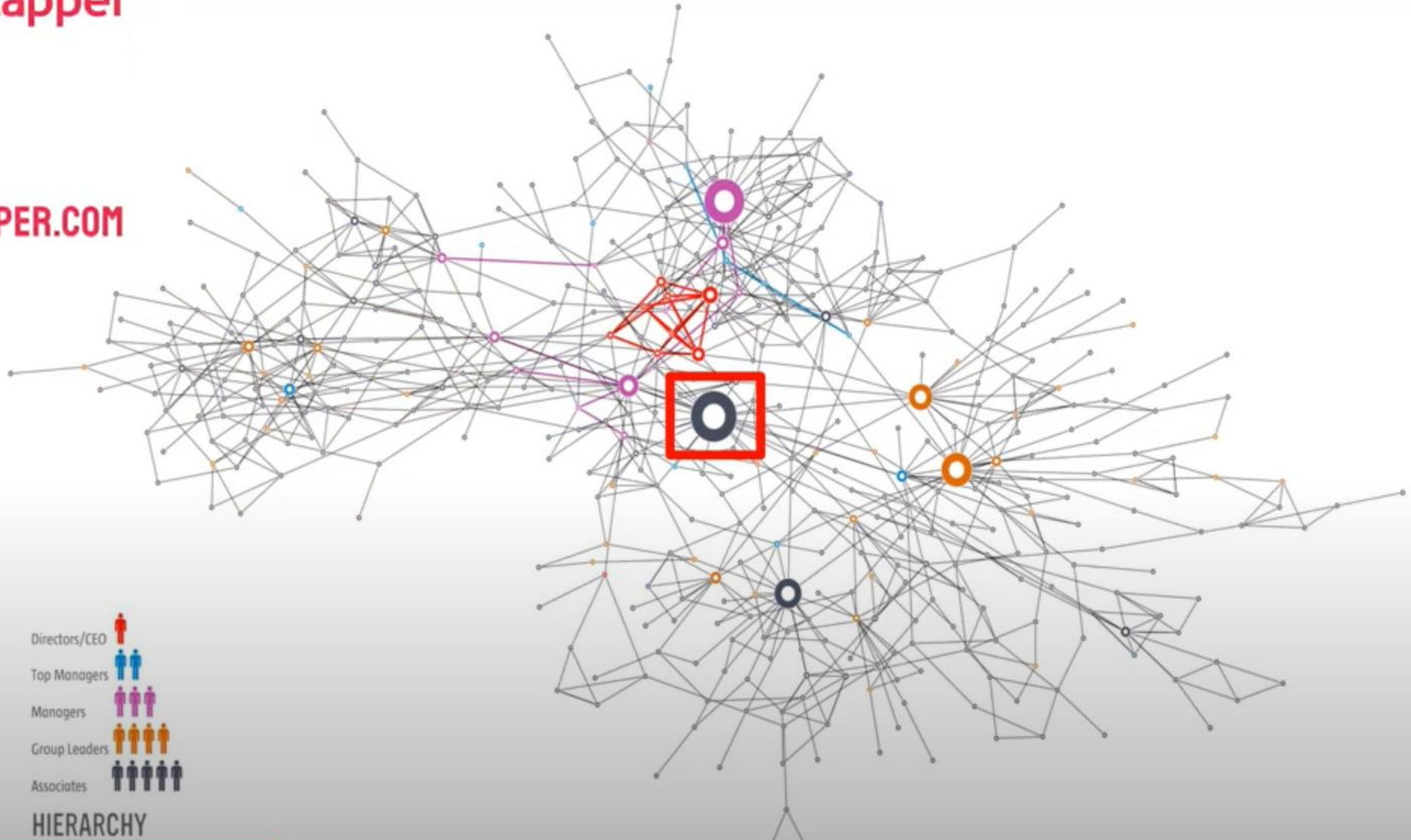
5

6

# Néhány HR-ben alkalmazott eszköz



WWW.ORGMAPPER.COM



- Directors
- Senior Managers
- Middle Managers
- Supervisors
- Employees



HIERARCHY

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

# Néhány HR-ben alkalmazott eszköz

**LASOFT**

HÍREINK ÖNNEK!

MIÉRT AZ L-SOFT? ▾

PIRAMIS™ SZOFTVEREINK ▾

BÉRSZÁMFEJTÉS SZOLGÁLTATÁSUNK ▾

SZOLGÁLTATÁSAINK ▾

KAPCSOLAT ▾

ÜGYFÉLPO

## PIRAMIS™ HUMÁN SZAKÉRTŐI RENDSZER



PIRAMIS BÉRSZÁMFEJTŐ  
PROGRAM ÉS KAPCSOLÓDÓ  
SZOFTVEREK



PIRAMIS  
MUNKAI DŐ KEZELÉS



PIRAMIS  
HR PROGRAMOK



WEBES TERMÉKEK



PIRAMIS VÁLLALKOZÓI  
ELSZÁMOLÁSOK



EGYEDI  
HR SZOFTVEREK



ESETTANULMÁNYOK



ÉRVEK A PIRAMIS  
MELLETT

1

2

3

4

5

6

# Néhány HR-ben alkalmazott eszköz



Home

Platform

Solutions

Blog

About

BECOME A PARTNER

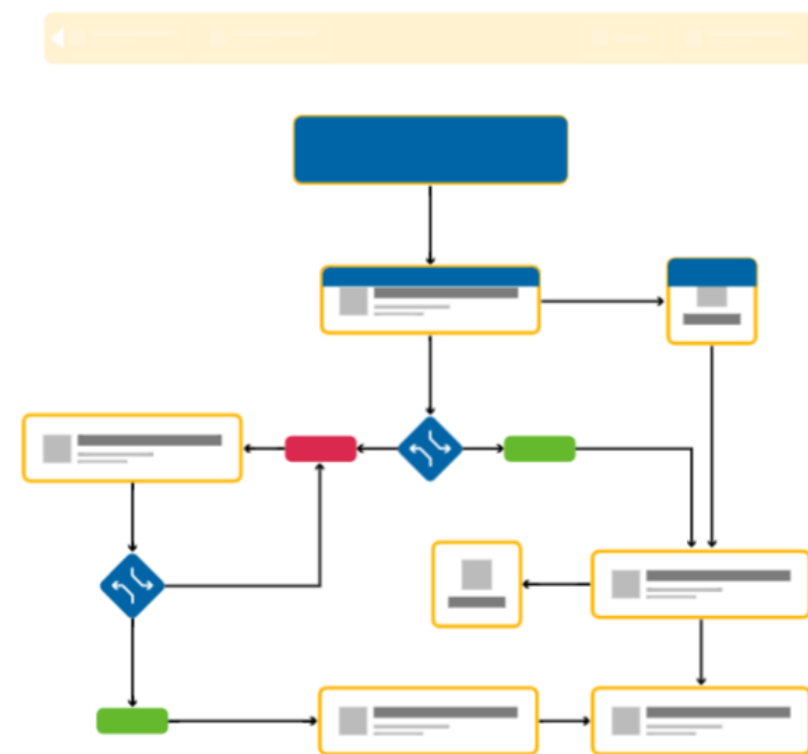
GET STARTED

## Build cozy workflows even in days

Meet the next-generation enterprise-grade digital transformation platform

GET DIGITAL TRANSFORMATION STARTED

TRY DEMO



1

2

3

4

5

6



# A siker kulcsa: saját tapasztalataink

## 1. Nem egyértelmű „alapfeltételek”

- ✓ Vízió, hogy hova szeretnénk eljutni, mit várunk a változástól
- ✓ Vezetői elkötelezettség: felsővezetői és transzformációs vezetői!
- ✓ Megfelelő forrás
- ✓ Szakmailag kompetens munkatársak
- ✓ Felkészült információs rendszer és eszközpark
- ✓ „tartalék idők”
- ✓ Elfogadni a kísérletezés jelleget!
- ✓ Konceptió, ütemterv a bevezetésre

**Eszköz, alkalmazás van, nem ez a gond!**

### Támogató eszközök:

- ✓ Eredménysprint
- ✓ Szerepsprint
- ✓ Folyamatváltozási sprint
- ✓ Technológiaváltó útvonal kialakítása
- ✓ Tréning közösen a technológiai megoldást kínáló beszállítóval
- ✓ Változásmenedzsment tréning
- ✓ Leadership tandem a transzformációs vezető / kulcsemberek számára (tanácsadás)

1

2

3

4

5

6

## 2. Ha az alapok megvannak...



### TranszFormációs sprint:

- ✓ Új technológiát bevezető szervezetek számára segítjük végiggondolni egy szimuláció segítségével, hogy milyen lesz az új működés.
- ✓ Hova fogunk eljutni a szervezettel és mi fog történni – ezt játsszuk le
- ✓ Felkészülés a kritikus és a váratlan helyzetekre – semmibe ugrás helyett evezős szimulátor!

1

2

3

4

5

6

# Referenciáink

1

2

3

4

5

6

- Abbott Laboratories
- Agrana Cukor
- Állami Egészségügyi Ellátó Központ
- Atlanti Szerszám
- Audi Hungária
- Australian Embassy
- AXA Bank
- Bány-Metall Kft.
- Bayer Animal Health
- Bayer Hungária
- BKMKIK
- Bosch
- Brico Store
- Budapest Airport
- Café Reklám
- Citibank
- Daimler Chrysler
- Deltaplast
- Design Terminal
- Diageo
- Diatron
- Diófa Alapkezelő
- Drogerie Markt
- EDS
- Egis
- ÉMI
- Erste Biztosító
- Evosoft
- Fémtechnika
- Fercom
- Ferrero
- Ford Magyarország
- Főgáz
- Ganz – Skoda
- GE Power System (UK) GE Power System (USA)
- General Electric Magyarország
- Hajas Szalonok
- HWD
- Iron Mountain
- K&H Bank
- Kossuth Holding
- Különböző kórházi osztályok
- LEGO
- Legrand
- Magyar Cukor
- Magyar Kereskedelmi és Ipar-kamara
- Magyar Logisztikai Társaság
- Magyar Nemzeti Bank
- Magyar Telekom
- Mercedes
- Metrimed
- MOME - Moholy Nagy Művészeti Egyetem
- Nemzeti Eszközkezelő
- OTP Alapkezelő
- Pannon
- Pfizer Magyarország
- Possible
- Publicis Consultants
- Quickborn Consulting
- Raiffeisen Bank
- RomaEducation Fund
- SADE mélyépítő Zrt
- Sanofi – Aventis
- SCADA Kft.
- Szabadics Mélyépítő Zrt
- Taravis
- Transparency International
- Villeroy and Boch
- Vodafone

# Kapcsolattartó:

*Kálmán Edina*

*Vezető üzlet- és szervezetfejlesztési tanácsadó*

[kalmanedina@formacio.hu](mailto:kalmanedina@formacio.hu)

*\*36 20 581 2822*

