

ITBUSINESS

Tomcsányi András

FOTÓ: TESZÁR ÁKOS, ITB

DIGITÁLIS IDENTITÁS: A KRÍZISBEN IS SEGÍT!
IT-MEGOLDÁSOK JÁRVÁNYHELYZETBEN

● h u m a n
● 2 0 2 0
● h u n g a r y



Stratégiai partner

MENTORS & PARTNERS
GROUP

Partnium

Élő közvetítés az ITB FB-oldalán

2020.05.05.

Arany szponzor

NEXON

Ezüst szponzor

LENS
CONSULTING GROUP
AUTOMATION AND CONTROL
SYSTEMS SPECIALISTS

Bronz szponzor

H1
SYSTEMS

Szakmai partner

**NOFLUFF
JOBS**

Virtuális kiállító

Sch
schönherz
Informatika és Számítástechnika

Médiapartner

inótér
Informatika a Társadalomért Egyesület

a digitális magazin, a napi hírlevél, a podcast és az élő, online rendezvény

Olyan távolinak tűnik, de még csak három hete annak, hogy megjelent az előző lapszámunk, amelyet még annak rendje és módja szerint, rendes szerkesztőségként fizikailag is a kiadóban készítettünk. Aztán persze szélesebben home office-ra váltottunk, ami nem volt nehéz, mert részben eddig is így működtünk. De most már teljes egészében, és onnan menedzseljük a médiaportfólió-elemekkel kapcsolatos dolgainkat, és részben építjük újra a mindennapjainkat. Azzal eddig sem volt bajunk, hogy folyamatos változásból állt az életünk, de most talán ennek a sebessége és az ebből adódó gyors és helyes válaszok megfogalmazása jelent mindenkinek megoldandó feladatot a maga területén.

Eddig biztosak lehettünk abban, hogy keddenként, amikor megjelent az ITBUSINESS magazin, biztosan jönnek az olvasói, hirdetői reakciók. Most azonban, hogy az olvasók jó része otthonról dolgozik, s csak ritkábban megy be a cégéhez, meg kellett oldanunk, hogy ne csak akkor tudja felmarkolni a lapot, amikor benn jár a munkahelyén, hanem akár a megjelenés napján hozzájusson a teljes újsághoz. Ha másképp nem, legalább digitális formában. Így hát megállapodtunk a Digitalstanddal és a Dimaggal, hogy ebben a válságos időszakban ne kelljen a magazinokért fizetnie annak, aki nemcsak cikkenként, hanem in toto akarja olvasni az ITBUSINESS-t. Ezért, biztos, ami biztos, az ez idő alatt megjelenő magazinokat a weboldalról is elérhetővé tettük.

Ha pedig már szóba került az itbusiness.hu, akkor el kell mondani, hogy amikor home office-ba kényszerült az ország, onnantól a weboldalunk látogatottsága igencsak megugrott. Azt tapasztaljuk, hogy nemcsak a koronavírussal kapcsolatos hírek iránt nőtt meg az érdeklődés, hanem annak ICT- és HR-vetületeire legalább annyira kíváncsiak az olvasók. Ez különösen jól tapintható az ITB TODAY hírlevelünkkel kapcsolatban, amelyre a feliratkozók száma nagymértékben megnövekedett. Nincs olyan nap, amikor ne kapnánk gratuláló emaileket és telefonhívásokat, hogy az aznapi összeállításunk mennyire hasznos volt számukra. Na, ezek azok a visszajelzések, amelyek miatt érdemes médiamunkásnak állni...

Ugyanezeket a pozitív érzéseket éljük meg új podcast-sorozatunk kapcsán, amelyben a koronavírus járvány megfékezéséért folytatott hazai küzdelem infokommunikációs vetületeit, fontos részleteit járjuk körbe, tárjuk fel a szakma számára, az ICT-társadalom meghatározó vezetőinek megszólaltatásával. Ezeknek a podcastoknak a hallgatottsági adatai mind azt jelzik számunkra, ha egy „hot topic” témához releváns személy a riortalány, akkor annak gondolataira ezen a kommunikációs csatornán is odafigyel a szakma meglehetősen széles köre.

És ez az a figyelem, ami a HUMAN HUNGARY konferenciánkat is kíséri. Be kell valljam, nem csodálom, hisz eddig ICT-média oldalról senki nem döntött úgy, hogy nekirugaskodjon egy nagy online rendezvénynek. Mi megtesszük! Felkészültünk rá, húsba vágó témákkal és olyan előadókkal, akik csak a HUMAN HUNGARY konferencián mondják el a legfrissebb kutatásokon alapuló gondolataikat a válságról, míg másoktól a válság HR- és IT-vonatkozásaihoz kaphatunk konkrét, azonnal hasznosítható tudást. S mindezt online, élőben, interaktívan, de kellőképp alapos előkészítés után. No persze azoknak, akik minderre a tudásanyagnak a megszerzésére előre beregisztrálnak.

Az elmúlt 3 hét történéseiből most „csak” ezt a négy elemet emeltem ki, amelyek eltértek a „business as usual” tevékenységünktől. De tudjuk, hogy még nem dőlhetünk hátra, hanem most jött el az (újabb) üzletfejlesztés ideje, hisz a mostani válság hatására a médiapiac (is) teljesen át fog alakulni az elkövetkezendő fél évben. Így hát természetesen nem teszünk úgy, mintha minden visszatérne a normál kerékvágásba: elkezdtük kidolgozni az ITB jövőbeni médiaportfólióját. Mert egy dolgot mindenki megtanult már a válságokkal kapcsolatban: ugyanúgy, ugyanazzal a portfólióval biztosan nem lehet ugyanazt a siker elérni!



SZIEBIG ANDREA,
ÜGYVEZETŐ-FŐSZERKESZTŐ

Sziebig Andrea



Olyan, okos jogalkotásra van szükség, amely élénk, egységes digitális piacot hoz létre, és nem hozza hátrányos helyzetbe a helyi vállalatokat globális szinten

IT BUSINESS

COVER STORY

- 6 IT-megoldások járványhelyzetben**
A digitális identitás, az elektronikus aláírás a megfelelő

PATH

- 12 A közlekedést és az önkormányzatok működését is átforgalmazzák az innovatív cégek**
Évente ötödével nőhetnek az okosváros-befektetések
- 16 A nagyok is tanulhatnak a startupoktól**
Néhány módszert eltanulva sokat profitálhatnak
- 20 Szeptemberben érdemes lesz San Franciscóba is ellátogatni**
Most a nyár vége és ősz eleje eseményeiből válogattunk
- 21 Lehetőséget kaptak a fintechek**
Hét ország tizenhárom startup vállalkozása nyert

ROAD

- 22 Felpörgetheti a digitális átállást a mostani válság**
Lehetnek még ebben a helyzetben is növekvő területek
- 26 Otthoni munkavégzés: alapsomag a kezdő home office-olóknak**
Tipp a működőképes otthoni munkakörnyezethez
- 27 Hatékony megoldás, zökkenőmentes üzletmenet, biztonságos környezet**
Videókonferencia nélkül kezelhetetlen a helyzet
- 28 Elvesznek a kollégák a jelszavak dzsungelében**
Ha a cégek eltörölnék a havi jelszócserét...
- 30 Analóg megoldások és adatba fulladt íróasztalok helyett: digitális iroda**
Az adminisztráció a munkaidő közel felét elveszi
- 32 Hat káros gondolat, melyek gátolják a digitális átalakulást**
Találtak valami újat, és újabb bevételi forrásokat
- 34 Pittyenés, csipantás, zümmögés – a vásárló szívéhez a fülén keresztül vezet az út**
Hangok a vásárlói élmény fokozásában
- 35 Kényszer helyett hosszútávú megoldás**
Itt is segíthet a felhőtechnológia.

HIGHWAY

- 36 Szakemberhiány gátolja a növekedést**
A kiberbiztonság kiemelten foglalkoztatja a vezetőket

- 40 Szigorúan ellenőrzött felhasználók**
Amikor hirtelen sokan kénytelenek távolról dolgozni
- 44 Okos szabályozást kérnek az európai digitális ipar szereplői**
Az európai technológiai vállalatok fiatalok és törékenyek
- 45 A biztonságos távmunkához a munkatársak oktatása is szükséges**
Felül kell vizsgálni az üzletmenet-folytonossági terveket
- 46 A munkavállalók szemléletformálása is fontos a „zöld” működéshez**
A „zöld” megoldások ára sok céget még visszatart
- 48 Adatfüggökké lettünk**
Az IT és az üzlet együtt képes kihozni a maximumot

CENTER

- 50 Állami adatvagyon: csiszolatlan gyémánt**
De ha elfogadják az adatvagyon-stratégiát...
- 52 Mindent tudnak, mindent látnak, a cégek mégis kihátrálnak – architekték nyomában**
Gyakorlati ízelítő következik egy gyakorló architekttől
- 54 Architekték bevetésen: kiszervezett szakértők és céges anomáliák**
Iránytű a „külsős” architekt mindennapjaihoz
- 55 Mindenütt egyformán süt a nap? – Különbségek az architektúratervezés nemzetközi porondján**
Architektként érvényesülni a világ eltérő pontjain
- 56 A rejtett összefüggések mesteri megértői: architekték a diszruptív technológia korában**
Körkérdés három ismert cég IT-architektjéhez

BEHAVIOUR

- 58 Hogyan vizsgálják a HR és a cégvezetés?**
A koronavírus tükröt tart a HR és a vezetés elé is
- 62 Legyünk hitelesek, és ne essünk pánikba!**
A cégek közel harmada nincs felkészülve a krízisre
- 64 Toborzás a válság idején, avagy a vesztégar alá vont munkaerőpiac túlélési lehetőségei**
Vajon lehet-e állást találni most, és mi lesz?
- 66 Tíz nap alatt tíz évnyi fejlődés zajlott le**
Sikeresen állt át a távoktatásra a BME VIK
- 68 A rugalmas megoldásoké lehet a jövő az irodapiacra**
A jövőben fontos lesz a rugalmas irodagazdálkodás
- 70 Öt tipp, hogy főnökként is kezelni tudd a távmunkát**
A home office-ban is jó főnök legyél, akivel jó dolgozni

#671. ITBUSINESS 2020. április

SZERKESZTŐSÉG

Főszerkesztő
Sziesig Andrea – asziebig@itbusiness.hu

Vezető szerkesztő
Kenczler Mihály – mkenczler@itbusiness.hu

Felelős szerkesztő
Kiss Franciska – fkiss@itbusiness.hu

Szerkesztők
Kalocsai Zoltán – zkalocsai@itbusiness.hu
Schopp Attila – aschopp@itbusiness.hu
Tölgyes László – laszlo.tolgyes@gmail.com
Vass Enikő – evass@itbusiness.hu

Kreatív és művészeti vezető
Jakab Tamás

Tervezőszerkesztő, fotó
Papp Gyula – gypapp@itbusiness.hu

ITexec üzletág-igazgató
Mester Sándor – smester@itbusiness.hu

Sales
sales@itbusiness.hu

Szerződött partner
Landys Kft.

SZERKESZTŐSÉG ÉS KIADÓ CÍME
IT-Business Publishing Kft.
City Center
1051 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 12.

KIADÓ
Kiadja az IT-Business Publishing Kft.
A kiadásért felel Sziesig Andrea ügyvezető
asziebig@itbusiness.hu
Kiadóvezető: Varga Szilvia – szvarga@itbusiness.hu

Az ITBUSINESS-ben közölt cikkek fordítása, utánnomása, sokszorosítása és adatrendszerekben való tárolása kizárólag a kiadó engedélyével történhet. A megjelent cikkeket szabadalmi vagy más védettségre való tekintet nélkül használjuk fel.

Terjesztés
Mayer Béla – bmayer@itbusiness.hu

Előfizetéses terjesztés
Előfizethető a kiadó ügyfélszolgálatán,
terjesztes@itbusiness.hu
Előfizetési díjak
Egyéves: 19 500 forint, féléves: 11 220 forint
Továbbá előfizetésben terjeszti a Magyar Posta Zrt.
hirlapelofizetes@posta.hu
Digitális előfizetés
ugyfelszolgalat@digitalstand.hu
ugyfelszolgalat@dimag.hu

Nyomda
Press Center Kft.
www.facebook.com/PressCenterKft

ISSN 1589-3464



1139 Budapest,
Frangepán utca 7.



11 MEDIA AZ ÜZLETI ÉLET MÉDIAFIGYELŐJE



Az IT-Business gépeinek vírusellenőrzését az ESET biztonsági programokkal végezzük, amelyet a szoftver magyarországi forgalmazója, a Sicontact Kft. biztosít számunkra.

Az ITB kiadói feladataihoz a MiniCRM ügyfélkezelő rendszert használja, amelyet a szoftver fejlesztője és forgalmazója, a MiniCRM Zrt. biztosít számunkra.



9 771589 346407 20007

IT BUSINESS

DIGITÁLIS IDENTITÁS:
A KRÍZISBEN IS SEGÍT!

IT-MEGOLDÁSOK JÁRVÁNY- HELYZETBEN

Számos vállalat büszkélkedik azzal, hogy mennyire digitalizálta folyamatait.

A mostani koronavírus-járvány viszont ráirányította a fókuszra arra, hogy milyen mértékig függ még mindig a vállalkozások működése a személyes találkozótól, manuális interakcióktól – például mekkora gondot tud okozni, ha nincs bent az, akinek alá kell írnia a hivatalos papírokat, szerződéseket. A könnyen használható digitális identitás és a hozzá kapcsolódó elektronikus aláírás ilyen helyzetekre is megoldást kínál.



SOMKUTI ANDRÁS,
A DOCLER HOLDING ELNÖK-VEZÉRIGAZGATÓJA
ÉS A NETLOCK ÜGYVEZETŐJE

FORRÁS: TESZÁRÁKOS, ITB

Amikor a vírushelyzet miatt azoknál a cégeknél is sürgetővé vált a táv- és otthoni munka, amelyek eddig nem nyitottak efelé, elsősorban a kommunikáció zavartalan-ságára helyeződött a hangsúly. Hogyan ériük el a vállalati rendszereket otthonról, hogyan közlekedjenek a dokumentumok a munkatársak között, hogyan tudjuk kiváltani a személyes beszélgetéseket és értekezleteket – mindenki ezt próbálta megoldani. Arra viszont talán kevesebb figyelem jutott, hogy a folyamatok végén sokszor előáll egy dokumentum, amelyet egy (vagy több) vezetőnek alá kell írnia, hogy hivatalos legyen. Ha pedig a folyamat végén a dokumentum papíron áll elő, akkor az aláírónak és a papírnak fizikailag is találkoznia kell – és máris óriási rések tátongnak az elkülönítésre épülő védekezés falán.

Csak egyszerűen!

„A vezető távolléte még a szokványos helyzetekben, mint a nyaralás vagy külföldi út, is megakaszthat egy folyamatot, ha abban szükség van a vezető aláírására. Hatványozottabban jelentkezik a probléma, ha a járványveszély miatt gyakorlatilag mindenki és huzamosabb ideig az irodától távol dolgozik”, mondja *Somkuti András*, a Docler Holding elnök-vezérigazgatója és a NETLOCK ügyvezetője. Mindez könnyen áthidalható lenne, ha a vezetők elektronikusan írják alá az elektronikus formában amúgy is meglévő dokumentumokat. Ehhez viszont olyan megoldás kell, amellyel egyszerűen könnyen megszerezhető a digitális identitás és a hozzá tartozó aláíró képesség, másrészt utána az egész pofonegyszerűen használható.

Költséges aláírások

Nem is gondolnánk, hogy mennyi időt és így költséget emészt fel, hogy a legtöbb folyamat egy kinyomtatott, papír alapú dokumentumon végrehajtott aláírással ér véget. Mivel nagyon sok vállalatnál már elektronikusan tárolják a dokumentumokat, jóformán csak azért nyomtatják ki a lapokat, hogy azokat aláírják. Egy 2015-ös felmérés szerint üzleti célokra 50 ezer tonna irodai papírt használunk fel évente Magyarországon. Mivel egy A4-es papír súlya 5 gramm, ez 10 milliárd oldalnak felel meg! Egy kinyomtatott oldal költsége (pusztán a papír, a nyomtató és a toner) nagyjából 8-10 forint – vagyis ez 80-100 milliárd forint összköltséget jelent nemzetgazdasági szinten.

Ha egy átlagos nagyvállalatot veszünk, ahol 200 aláíró van, akik fejenként évente 250 darab, kétoldalas dokumentumot írnak alá, akkor csak a nyomtatáson évente 800 ezer forintot spórolhatnak meg a digitális aláírással. Ha a különféle adminisztrációs, dokumentumkezelési és postázási költségeket is idevesszük, további 29 millió forintot kapunk. A nemzetközi statisztikák szerinti arányban elveszett vagy rossz helyre lefűzött dokumentumok újabb 9 millió forint költséget okoznak – vagyis összesítve akár évente 30-40 millió forintot is megtakaríthat egy vállalat azzal, ha nem papíron, hanem elektronikusan írja alá a dokumentumait.

Sajnos, pont ez a két tényező az, amelyben a jelenlegi megoldások többnyire elhalsalnak, és ez igaz az elektronikus személyi igazolványokhoz kérhető állami digitális aláírásokra is. Az igényléséhez el kell menni egy kormányablakba, a használatához hardver (kártyaolvasó) vásárlása és különféle szoftverek telepítése szükséges.

„2020-ban, amikor az emberek már megszokták, hogy egy új szolgáltatást, alkalmazást két perc alatt le tudnak tölteni és használatba tudnak venni, egy ilyen megoldás gyakorlatilag eladhatatlan”, fogalmaz *Somkuti András*. A számok öt látszanak

Irattárca a mobilon

Az elektronikus aláírás alapjául szolgáló digitális identitás könnyen kiválthatná a jelenlegi igazolványokat, hogy azok a bankkártyáinkhoz hasonlóan beköltözzenek a mobiltelefonunkba.

Miközben folyamatosan azt halljuk biztonsági szakemberektől, hogy a digitális térben nagyon vigyázzunk személyes adatainkra, addig a fizikai világban egyszerűen zsebre vágjuk személyi igazolványunkat, jogosítványunkat vagy útleveleinket, és különösebb szívfájdalom nélkül adjuk oda egy irodaház recepcióján, mutatjuk fel életkorunk igazolására egy bárban vagy adjuk oda a postán, bankban az ügyintézőnek.

Pedig az okoseszközök korában nincs akadálya, hogy a megbízható, felhő alapú titkosítási és e-aláírási megoldásokat kihasználva létrehozunk egy digitális identitástárcát, amely a mobiltelefonunkba zárva képes lenne kiváltani a jelenlegi papír- vagy plastik alapú személyes okmányokat, mondja *Somkuti András*, a NETLOCK ügyvezetője. (A cég jelenleg ilyen identitástárca létrehozásán dolgozik.) Elvileg semmilyen akadálya nincs annak, hogy a digitális tárca tartalmazza mindazon adatokat, amelyek ma számtalan különféle okmányon (személyi, jogosítvány, TAJ-kártya, adókártya, diploma, és így tovább) szerepelnek. Ezekhez az adatokhoz csak a tulajdonos férhet hozzá (pont úgy, mint az aláíráshoz), viszont ez a hozzáférés mobiltelefonról is történhet.

Ami pedig még fontosabb, arra is lehetőség van, hogy mindig csak annyi információt és csak olyan mélységig osszunk meg, amennyire éppen szükség van. Ha az életkorunkat kell igazolni, nem kell átadni a személyit a rajta lévő összes adattal, hanem csak a születési időt igazolja vissza a rendszer. Ha autót akarunk bérelni, csak azt kell igazolni, hogy jogosultak vagyunk az adott kategóriás jármű vezetésére (és mondjuk két évnél régebbi a jogsink).

De ilyen módon akár az irodaházakba való bejutás is automatizálható lenne. „Az előcsarnokba belépve kapok egy jelzést a telefonomra, hogy adjam meg bizonyos személyes adataimat, egyúttal fogadjam el a mellékelt GDPR-nyilatkozatot. Az applikációban rányomok egy gombra, ezzel mind a két feltételnek eleget tettem, és máris mehetek a beléptetőkapuhoz, amit a telefonommal ki tudok nyitni”, említi egy, a nem is olyan távoli jövőben megvalósuló lehetőségről *Somkuti András*.



FORRÁS: TESZARAGOS.ITB

Vészhelyzetben az egyszerűen használható elektronikus aláírás a vállalkozás működőképességének záloga lehet

Most is lehet tanúsítványt igényelni

A folyamatosan változó vírushelyzet, és az arra adott kormányzati lépések (például kijárási korlátozás) mellett is lehet tanúsítványt igényelni a NETLOCK-nál. Fokozott biztonságú tanúsítványt – amely Magyarországon magánokirat hitelesítésére alkalmas joghatással bír – továbbra is lehet online igényelni. Az uniós minden országában elfogadott, minősített tanúsítvány kiállításához személyes azonosításra van szükség. Erre a NETLOCK ügyfélszolgálatán telefonos időpontfoglalás után van lehetőség munkanapokon, 8:30–15:00 óra között. Van mód ugyanakkor a helyszíni kiszállásra, amikor is a NETLOCK munkatársai az ügyfél telephelyén végzik el a személyazonosítást előre egyeztetett időpontban.

(A fenti információk cikkünk lapzártája idején voltak érvényesek)

igazolni: több mint 4 millió e-személyit váltottak már ki a magyar állampolgárok, ehhez képest viszont alig több mint 100 ezer e-aláírási tanúsítvány van érvényben.

Azonosítás videón

A NETLOCK az elsők között kezdte Magyarországon az elektronikus aláíráshoz használható tanúsítványok kiadását, és mostani megoldását úgy alakította ki, hogy megfeleljen a fenti elvárásoknak. Az uniós és globális szinten is korlátozások nélkül elfogadott, úgynevezett minősített e-aláíró tanúsítvány kiváltása a magyar jogszabályok szerint még személyes megjelenést kíván, viszont pár hónapon belül ez az akadály is megszűnik, ígéri Somkuti András. A vállalat kifejlesztett egy alkalmazást, amely videós azonosítás után lehetővé teszi minősített elektronikus aláírások kiadását. A folyamat műszaki hátterének bonyolultságából a felhasználó mit sem érez. Akár mobilappon, akár egy weboldalon beírja a szükséges szem-



GATTYÁN GYÖRGY,
A DOCLER HOLDING ALAPÍTÓ TULAJDONOSA

FORRÁS: DOCLER

lyes adatokat, aztán készíti egy videót, amelyen látszik ő is és az okmánya is. Ezután kap pár véletlenszerű feladatot (fordítsa balra a fejét, emelje fel a kezét, ilyesmi), meg kell adni pár biztonsági kódot és a regisztráció be is fejeződik. Pár percen belül elkészül a tanúsítvány, amelynek birtokában már lehet elektronikusan aláírni. Adja magát a kérdés, hogy a távoli azonosításra miért nem lehet az Ügyfélkapunál is alkalmazott, az államigazgatás által is elfogadott bejelentkezést (a Központi Azonosítási Ügynököt) használni? Ennek oka, magyarázza Somkuti András, hogy a jelenlegi jogszabályi környezet alapján a KAÜ-s azonosítás után nem lehet európai szinten is használható minősített elektronikus aláírást kiadni. Ennél alacsonyabb szintűvel hosszú távra pedig nem érdemes tervezni, mert csak minősített aláírással lehet teljes bizonyító erejű magánokiratot kiállítani (a papírvilágban ez megfelel a két tanúval aláíratott dokumentumnak).

Integráltan és tömegesen

A regisztráció folyamatánál a használat sem bonyolultabb. Az aláíráshoz használt tanúsítvány kulcsát a NETLOCK felhőjében, egy szuperbiztonságos virtuális széfben (ügynevezett hardware security module-ban, HSM) tárolódik. „A széfhez mi sem férünk hozzá, azt csak az ügyfél érheti el. Olyan ez, mintha a felhasználó saját Vasembere őrizné a széfet, és kizárólag az ő számára nyitná ki. A kulcs ilyenkor sem hagyja el a HSM-et, hanem a dokumentumot helyezik be és veszik ki, amikor megtörtént az aláírás. Természetesen rendkívül fontos, hogy az ügyfél senkivel ne ossza meg privát kulcsának jelszavait, mert ezzel kompromittálja a biztonságot”, mondja Somkuti András.

Az aláíráshoz csak ki kell választani a dokumentumot, rákattintani, és máris kész az aláírás – nincs hardvermodul, nincs kártya, csak az applikáció vagy a böngésző. Ha többeknek kell aláírniuk a dokumentumot, ők is kapnak értesítést, és hasonlóan egyszerűen megtehetik az aláírást. Napi néhány aláírásnál kiválóan működik ez a „megnyitom-aláírom-továbbküldöm” módszer, de ha ennél

A cél, hogy minden magyar ember rendelkezzen digitális identitással

A Docler cégcsoport három országban 1300 munkatársát „állította” át néhány nap alatt home office-ra. „Ahogy más nemzetközi nagyvállalatok, mi is igyekeztünk a lehető legteljesebb módon felkészíteni és segíteni dolgozóinkat, valamint a cégcsoportot a járványhelyzettel összefüggésben. Ettől függetlenül a cégcsoportban minden vezetőnk már jó ideje tud elektronikusan aláírni. Számos belső és külső folyamatban alkalmazzuk ezt a megoldást és válságtervünkben is szerepet kap ez a digitális eszköz”, mondta el Gattyán György, a Docler Holding alapító tulajdonosa.

„Szomorú, de ilyen válsághelyzetekben lesz igazán érezhető, hogy milyen hozzáadott értékkel bír ez a technológia valójában. Hiszen mindegy, hogy ügyvédi irodáról, sportklubról, panzióról vagy éppen egy kereskedelmi vállalatról van szó, az a szervezet, amelyik a digitalizációban lemarad, a versenyben is le fog. És ez ugyanígy igaz a nemzetgazdaságokra is. Az az ország, ahol a túladminisztrált, papírokba fulladó vállalatok vannak többségben, előbb vagy utóbb, de végérvényesen lemaradhat.

Éppen ezért is fordítunk sok energiát arra, hogy megmutassuk az üzletembereknek, vállalatvezetőknek és a kormányzati szereplőknek is, hogy a digitalizáció alapvető láncszeme az elektronikus aláírás. Ez az egyetlen eszköz arra, hogy papíron zajló, aláírást igénylő folyamatokat jogilag hiteles módon digitalizáljunk. Hatalmas és egyelőre kiaknázatlan fejlődési lehetőséget kínál ez a technológia az üzletben és a hétköznapi életben egyaránt. Szeretnénk segíteni abban, hogy minden állampolgár rendelkezzen digitális identitással. Ezért dolgozunk egy olyan megoldáson, amely kényelmes és egyszerű módon tenné lehetővé, hogy minden magyar állampolgár percek alatt létrehozassa saját digitális identitását, virtuális vasemberét”, tette hozzá az üzletember.

Az a szervezet, amelyik a digitalizációban lemarad, a versenyben is le fog



FORRÁS: TESZ/ARAGCS, ITB

többről van szó, az aláírást integrálni kell a vállalati folyamatokba. Ez könnyen megoldható: a különféle folyamat- és dokumentumkezelő rendszerek API-hívásokkal egyszerűen csatlakozni tudnak a NETLOCK privát felhőjéhez, és az aláírási funkció beépíthető a normál üzletmenetbe. Ilyen esetben a rendszer jelez, hogy a dokumentum aláírásra vár, és megint csak egy kattintással elintézhető az aláírás (akár tömegesen is), és az irat már megy is tovább a folyamat megszabta útján.

Szükség esetén mindez mobiltelefonról is megoldható, tehát a sürgős dokumentumok aláírásának az sem lehet gátja, ha az illető éppen nincs számítógép közelében.

Ellenőrzött jogosultságok

Az elektronikusan aláírt céges dokumentumok hitelességét és jogi érvényességét nem befolyásolja, ha az aláíró vezető magánszemélyként kapta a tanúsítványt, említi egy további fontos szempont Somkuti András. A cégjegyzékből kiderül, hogy az illető jogosult-e a cég képviseletére, és ha igen, akkor a dokumentum is hiteles. Ezt is tovább lehet azonban

egyszerűsíteni: a szolgáltató a személyes mellé céges aláíró tanúsítványt is ki tud állítani. (Ehhez persze bizonyítani kell, hogy az illető jogosult a cég képviseletére.) A tanúsítványon szerepelnek a vállalkozás adatai, így egyből látszik, hogy az illető nem magánszemélyként írt alá. Mi több, ezt a tanúsítványt a cégjegyzékbe is be lehet jegyeztetni, így az is könnyen ellenőrizhető, hogy az aláírás pillanatában jogosult volt-e cégeképviselőre. „Vészhelyzetben, mint a mostani, az egyszerűen használható elektronikus aláírás a vállalkozás működőképessége fenntartásának a záloga lehet. Fontos azonban látni, hogy az e-aláíró megoldások a hétköznapi munkát is hatékonyabbá teszik, felgyorsítják a vállalati folyamatokat, és nem utolsósorban komoly költségmegtakarítást tesznek lehetővé. Én optimista vagyok, és bízom abban, hogy a mostani válság csak erősebbé tesz bennünket, mind a vállalkozások, mind a társadalom szintjén, és a normál mindennapokban is használni fogjuk mindazokat a digitális megoldásokat, legyen szó oktatásról, kommunikációról vagy éppen e-aláírásról, amelyekhez most sokan kényszerből folyamodtak”, teszi hozzá végül Somkuti András.

Schopp Attila

VÁROSBARÁT STARTUPOK

A közlekedést és az önkormányzatok működését is átformálják az innovatív cégek



Évente közel ötödével nőhet az okosváros-megoldásokra és fejlesztésekre költött összeg világszerte, ami komoly lehetőséget kínál a hazai startupok számára is. Az Asura videóanalitikai rendszerével már több kontinensen támogatják a parkolást, a Commsignia Las Vegas-ban ért el szép sikereket, a HelpyNet pedig az automatizációban támogatja a hazai önkormányzatokat.

Bár az elmúlt bő egy évben sokaknak lehetett olyan érzése, hogy megtorpantak az okosváros-fejlesztések, hiszen viszonylag kevesebbet lehetett hallani róluk, és más témák – mint például a fenntarthatóság – uralták a közbeszédet, azért egy gyorsan fejlődő és komoly lehetőségeket kínáló piacról van szó. A Markets&Markets elemzése szerint 2018-ban már 308 milliárd dollárt költöttek világszerte okosváros-projektekre, és 2023-ra ez az összeg elérheti a 717 milliárd dollárt, ami évente átlagosan közel 20 százalékos bővülést jelent. Persze, a prognózis még jóval a koronavírus-járvány kitörése előtt készült, így annak hatásával nem számolhattak, de ezek az adatok is érzékeltetik, hogy hatalmas potenciál van ebben a területben. Felismerték ezt a hazai startupok és számos innovációval álltak elő az elmúlt években, amelyek támogatják a városok intelligens fejlesztését, ráadásul közülük több már külföldön is izgalmas és sikeres projektekben vett részt.



KISS-GYÖRGY MÁTÉ, ASURA TECHNOLOGIES

FORRÁS: ASURA

Pontos azonosítás

Az Egyesült Államok több városában (Dallasban, Denverben, Chicagóban), Hollandiában, Szingapúrban, Thaiföldön és Peruban is használják már az Asura Technologies megoldásait, és a társaság már az újabb nagy ugrásra, a kínai piacon való megjelenésre is készül. A magyar startup a közlekedés- és biztonságipar számára kínál könnyen integrálható videóanalitikai megoldásokat, melyek kifejezetten magas pontossággal képesek azonosítani rendszámokat, felismerni járműveket, vagy akár forgalmi helyzeteket, hozzájárulnak a parkolási, beléptetési rendszerek automatizálásához, illetve arcfelismerésre is képesek.

„Ma már a parkolástámogatásnak ott kellene tartania mind az utcai, mind az offstreet parkolás esetében, hogy szenzorok nélkül, néhány utcai kamera képének elemzésével tudjunk információt adni a parkolóhely-üzemeltetőknek és az autósoknak arról, hogy adott területen mennyi szabad hely van. Egyre többen jönnek rá, hogy a szenzoros megoldás egyrészt komoly költségekkel jár – meg kell venni magát az érzékelőt, megfelelő akkumulátor kell hozzá, és persze lyukat kell fúrni a betonba –, illetve nem ad feltétlenül elegendő információt, hiszen, ha azt fel is ismeri, hogy parkolnak fölötte, azt már nem tudja megállapítani, hogy szabályosan teszik-e azt, vagy esetleg több helyet foglalnak. Nincs átfogó képünk a környezetről, csak egy egyszerű jelünk a szenzorból. A mi rendszerünk bármilyen meglévő IP-kamerával kompatibilis, és a kép alapján nemcsak azt tudjuk megmondani, hogy mennyien parkolnak az adott helyen, de az esetleges anomáliákra is fel tudjuk hívni a figyelmet. Ha pedig megvannak ezek az információk, akár okos táblára, akár egy mobilapplikációba lehet továbbítani azokat, így támogatva az autósokat. Vagyis több információhoz jutnak az üzemeltetők, akár a már meglévő kamerarendszerek használatával, miközben jelentős összeget spórolhatnak meg. Ha pedig megvannak az információk a szabad helyekről, okos táblára, illetve egy mobilapplikációba lehet továbbítani azokat, így támogatva az autósokat.”, mondta el Kiss-György Máté, az Asura Technologies alapító-üzvegyetősége.

Amerikai ambíciók

A társaság megoldása mesterséges intelligencia segítségével elemzi a kamerák videóképeit több felhasználási területen nem csak a parkolás támogatásában. Megoldásuk közlekedési szabálytalanságok felderítésében is segíthet, illetve balesetek, bűncselekmények körülményeinek felderítésében egyaránt. „Egy nyomozás során ma órákig is eltart a térfelügyelő kamerák felvételeinek visszazévése, mire a szemtanúk leírásának

megfelelő autót megtalálják. A mi rendszerünk segítségével, ha megvan az autó típusa vagy színe, akkor egy egyszerű kattintással meg lehet találni a keresett járművet. De azonnali riasztásra is képesek vagyunk incidens esetén. Egy bolgár projektünkben egyszerű kamerák és a megoldásunk ötvözésével a közterületen szabálytalanul parkoló autók beazonosítását végezzük valós időben riasztva a diszpécser”, fűzte hozzá Kiss-György Máté.

A 2017-ben alapított Asura Technologies, a közelmúltban komoly elismerésben részesült, a Virtuális Erőmű Program Energiahatékonysági Kiválósági Pályázatán Klímatudatos Startup díjat kapott a parkolás megkönnyítését szolgáló és ezen keresztül a klímavédelemhez is hozzájáruló megoldásainak köszönhetően. (A szabad parkolóhelyek keresésének lerövidítésével a kritikus felhasználói tömeg elérése esetén egy Budapesthez hasonló nagyváros a parkoláshoz köthető üvegházgáz-kibocsátása kevesebb, mint negyedére csökkenthető.)

A közelmúltban 700 millió forintot investált a cégbe egy tőkealap, így az év végére várhatóan 30-35 főre duzzadhat a létszám a jelenlegi 24-ről. Idei célunk, hogy az amerikai partnereinkkel együttműködve ott minél több helyen telepítsék a megoldásukat – számottevő növekedéssel számolnak. Bízunk abban, hogy a hazai városok és rendvédelmi szervek is meglátják a lehetőséget a rendszereikben, és itthon is lesznek együttműködések, legyen szó akár az intézmények beléptetőrendszeréről, akár okos parkolásról, vagy a lakosok biztonságának növeléséről.

Megnövelt biztonság

A járművek egymás közötti, illetve a városi és a közlekedési infrastruktúrával történő, vezeték nélküli kommunikációját lehetővé tevő megoldást fejleszt a Commsignia, amelynek rendszerét bevetették már Las Vegas-ban és Denverben is. A tavaly nyáron 11,5 millió dolláros befektetést kapott, most már a scale-up kategóriába tartozó cég rendszere sokkal biztonságosabbá teheti a közlekedést, de a forgalom szervezésében, illetve a dugók elkerülésében is nagy segítséget nyújthat.

„A mi megoldásunkat utólag is be lehet szerelni bármilyen járműbe, lényegében egy kis doboz, amihez csatlakozik egy antenna, plusz valamilyen kijelzőt kell hozzárendelni, ami akár az okostelefon is lehet. Ezzel képessé tudjuk tenni az autót a járműkommunikációra és az útirányítási rendszerhez, a jelzőlámpákhoz vagy a kamerákhoz egyaránt tud csatlakozni, és így lényegében egy információs központként funkcionál. Ha például a járműben és a kereszteződésben is van ilyen eszköz, ahhoz közeledve a sofőr – avagy az önvezető autó – tudhatja, hogy mikor vált a jelzőlámpa, így ki tudja számolni az optimális sebességet, hogy zöld hullámban haladhasson tovább. Ha a zebra környékén van gyalogosradar, vagy kamera, akkor pedig jelzést tud küldeni, ha egy gyalogos át akar szaladni, vagy a központi irányítással kommunikálva akár azt is megteheti, hogy átállítja az autósoknak szóló jelzést, hogy így kerülje el a balesetet” - számolt be a lehetőségekről *Virág László*, a Commsignia technológiai igazgatója, a vállalat Smart City üzletágának vezetője.

Ez a rendszer nagy segítséget jelenthet a vészhelyzeti beavatkozást végző egységeknek is, hiszen, ha nem is tudja megakadályozni a balesetet, de a helyzetet felismerve akár már előtte tud



VIRÁG LÁSZLÓ, COMMSIGNIA

FORRÁS: COMMSIGNIA



KOVÁCS JÓZSEF, COMMSIGNIA

FORRÁS: COMMSIGNIA

A Commsignia rendszere

Las Vegasban a Lyft önvezetőtaxi-flottáját támogatja

riasztást küldeni a diszpécserközpontba, illetve, ha megtörtént a baj, akkor a megfelelő kamerát a helyszínrre tudja irányítani.

Vegasi sikerek

A Commsignia megoldásának van egy központi része az eszközök felügyeletére, amit integrálni kell a meglévő útirányítási rendszerekhez ahhoz, hogy tényleg hasznos segítséget tudjanak nyújtani. „Rengeteg adat megy át a rendszereinken, és mivel az egységeink az út mentén látnak mindent, karambol esetén, biztosítási vitáknál is jól jöhetnek az információik, de arra is alkalmazhatók, ha észleljük, hogy adott helyen több autós kezdi használni az ablaktörlőt, akkor figyelmeztetést küldjünk az arra autózóknak, hogy esik az eső, ezért valószínűleg csúszósabb az út, vezessenek óvatosabban”, fűzte hozzá Virág László.

A vállalat rendszerét Las Vegas-ban például a tömegközlekedés vonzóbbá tételére használták, és alkalmazásával – a pontos sávinformációknak, illetve a jelzőlámpák megfelelő kezelésének köszönhetően – jóval gyorsabban tudják bejárni vonalaikat. Emellett az amerikai város vezetése az önvezető autók fejlesztésével foglalkozó cégeket is szerette volna odacsábítani, és a Commsignia már évek óta élesben működő rendszerének köszönhetően például már mintegy 80-100 önvezető taxiból álló flottát működtet a városban a Lyft autómegosztó.

A cég a tavaly kapott befektetést elsősorban a hazai kutatás-fejlesztési központ fejlesztésére fordítja. „Bár globális vállalatot építünk, de külföldön viszonylag alacsony létszámmal dolgozunk, a vezetés és a teljes fejlesztés itthon van. Amikor a tőkebevonás történt, 35-40-en voltunk, most már 70-en vagyunk és a következő egy évben 100 főre bővül a csapat. A következő mérföldkő számunkra az, hogy a megnövekedett mérnökapacitásunkkal elérjük, hogy a 2023-ban tömegtermelésbe kerülő autóiipari programokba már szériaelemként beépüljön a mi megoldásunk, illetve ezzel párhuzamosan kiépítsük azt a globális értékesítési hálózatot, amellyel világszerte tudjuk forgalmazni az okosváros-termékünket”, jelezte Kovács József, a Commsignia ügyvezető igazgatója.

Önkormányzati Lego

A hazai önkormányzatok számára teszi lehetővé a digitális szolgáltatások színvonalának növelését a HelpyNet. A társaság által kifejlesztett alkalmazás a kényelmesebb ügyintézés mellett ahhoz is támogatást nyújt, hogy probléma esetén gyorsabban érkezzen a segítség. „Azt tapasztaltuk, hogy az önkormányzatok egyik legnagyobb problémája, az adminisztrációs teher. Gyakran úgy érzik, hogy ez feleslegesen köti le a szakképzett munkatársakat, elvéve tőlük az idejük jelentős részét, amit közvetlenül az ügyfeleikre, a lakosokra fordíthatnának. Az általunk kínált



UJVÁRI JÁNOS, HELPYNET

FORRÁS: HELPYNET

automatizáció révén ez a probléma enyhülhet. A HelpyNet kicsit olyan, mint a Lego, van egy nagy alapja, a felhőalapú vezetői infokommunikációs rendszer, amelyre az egyéni igényeknek megfelelően számos modult lehet ráépíteni. A rendszer használatához nincs szükség külön infrastruktúra-bebuzásra, csak meg kell adni a felhasználókat, illetve jogosultságukat. A HelpyNet beosztástól, szakterülettől függetlenül, célirányosan irányítja a beérkező ügyeket ahhoz, aki abban illetékes”, ismertette a koncepció lényegét Ujvári János, a HelpyNet munkatársa.

A magyar startup által kifejlesztett alkalmazás Smart City modulja megoldást kínál a városüzemeltetést és a közbiztonságot érintő folyamatok digitalizálására és automatizálására, a felhasználók pedig egységes, digitalizált adatbázisban dolgozhatnak.

„A felhasználókat, akár magánszemélyeket, akár közüzemi szolgáltatókat, rendszerünk mobilalkalmazáson keresztül vagy a két rendszert integrálva köti össze az érintett önkormányzattal. Megoldásunkkal automatizálhatók a közterületeket érintő bejelentések kezelése (például, ha nem világít egy köztéri lámpa), amivel komoly adminisztrációs terhet vehetünk le az önkormányzati dolgozókról. A mobilos megoldás révén pontos helymeghatározást tudunk adni, így a lakosoktól érkező közbiztonsági bejelentéseket is gyorsan, hatékonyan tudják menedzselni az illetékesek”, tette hozzá Ujvári János. Fontos azonban, hogy a fókusz nem a bejelentéseken van, hanem a legtöbb energiát lekötő háttér folyamatok digitalizált kezelésén, azaz például egy útbontással járó feladatot gyors kezelésében automatizált modulokkal az önkormányzati és közüzemi szolgáltatói teendők gyorsan összeköthetők anélkül, hogy az feleslegesen kötne le időt.

Kalocsai Zoltán



CYORSAN VAGY MESSZEBBRE?

A nagyok is tanulhatnak a startupoktól

A nagyvállalatok sokszor irigykedve nézik a startupok rugalmasságát, a piaci körülmények változásaira adott gyors válaszait – no és persze az ebből fakadó üzleti sikereket. Pedig néhány módszert eltanulva ők is sokat profitálhatnak abból, ahogy a startupok működnek.

Hogyan is működik egy startup? Nevéből adódóan frissen alakult, kis létszámú szervezetről van szó, lapos hierarchiával. Egy startup nem cipel magával sem kulturális, sem technikai örökséget: a folyamatokat, a szervezeti működést is frissen találhatják ki, a pillanatnyi igényeknek megfelelően. Jellemzően a startup egy termék fejlesztésére koncentrál (az első időkben szinte biztosan), így a szervezet is e termék köré épül ki. A cél pedig az, hogy ezt a terméket minél gyorsabban, minél jobb minőségben, az ügyfelek igényeit a lehető legteljesebb mértékben figyelembe véve piacra vigyék. A technikában pedig egyből a legmodernebb megoldásokat alkalmazhatják, kezdenek egyből a felhőben, mobilon, nem kell a régmúltból megmaradt követelményeknek, igényeknek megfelelni. Mindez pedig szinte automatikusan hozza magával három, manapság amúgy is elterjedt módszertan használatát: az alkalmazkodókészséget jelentő agilítást, a termék gyors piacra juttatását ígérő DevOps-ot és a hatékony tervezést lehetővé tévő design thinkinget. „Az agilítás itt valóban a könyv szerinti agilítást jelenti, és nem egyszerűen a rugalmasságot. Utóbbi az én értelmezésemben az ad hoc működést jellemzi, az pedig legfeljebb az ötletelés fázisában fogadható el egy startuptól. Ha már beindul a tényleges termékfejlesztés, akkor át kell váltani agilis üzemmódba, annak pedig megvannak a maga szabályai, kötöttségei. A tényleges keretrendszer kevésbé fontos, de ha a szabályokat nem követik, abból csak kavarodás lesz, nem hatékony működés”, tisztáz egy fontos különbséget *Kurucz Gábor*, az IBM Magyarország technical architectje.

Terhes örökség

Ehhez képest egy nagyvállalat az átalakulás minden fontos, és egymással összefüggő területén – kultúra, szervezet, folyamatok, rendszerarchitektúra – terhes örökséggel küzd. Százas nagyságrendben működnek náluk egymással integrált alkalmazások, amelyeknek mind önálló életciklusuk van, és a legkülönbébb technológiai színvonalat képviselik. A közöttük lévő függőségek a legritkább esetben lettek teljes mértékben feltérképezve, így nehéz megmondani, hogy az egyik rendszer, alkalmazás átalakítása nem okoz-e súlyos problémát egy egészen más területen.

Általában a szervezeti struktúra is a hagyományos modellt követi a nagyvállalatoknál. Ha az informatikát nézzük, ott az egyes funkciókhoz kötődnek az egységek (fejlesztés, tesztelés, üzemeltetés). Ezek egymás mellett álló silókat alkotnak; a silókon belül egészen hatékonyan folyik a munka, de a silók között a kommunikáció és különösen az együttműködés már sokkal nehezebb. Az egységek vezetői ritkán tudnak felülemelkedni saját partikuláris érdekeiken (különösen, hogy feladataik és ösztönzőik is ehhez vannak igazítva, ami már a vállalati kultúra kérdése), így kevésbé látják a nagy képet, amihez munkájukkal hozzájárulnak. Egy start-upnál ehhez képest, ahogy említettük, inkább egy-egy termékhez kötődnek a csapatok, és azon a csapaton belül minden szaktudás megtalálható.

Egyből a mélyvízbe?

Hogyan álljon neki a nagyvállalat a startup módszerek alkalmazásának? Kurucz Gábor szerint két módszert szoktak alkalmazni a vállalatok. Az egyik a „fejest a mélyvízbe” megközelítés: a teljes vállalatot egy menetben igyekeznek agilissá működtetésre átállítani, gyakran valamely nagy, szervezetfejlesztési tanácsadó cég biztatására és támogatásával. Az IBM szakembere szerint ez rendkívül kockázatos, hiszen egy komplex szervezetet bombáznak szét, és vezetnek be egy olyan működési módot, amelyet még nem próbáltak. A legnagyobb gond itt a vállalati kultúrával lehet, azt ugyanis nem lehet néhány utasítással megváltoztatni, mint a szervezeti felépítést. Ha nem változik az emberek kultúrája, gondolkodásmódja, akkor csak keresik a helyüket az új felállásban. Az eredmény pedig az lesz, hogy a keretek, a külsőségek talán változnak, de mindenki ugyanott és ugyanazt csinálja, mint addig.

Sokkal célravezetőbb módszer lehet a kis lépések módszere. Keresnek egy projektet – lehetőség szerint valami teljesen új fejlesztést, a lehető legkevesebb belső függőséggel –, és annál próbálják ki a módszertant. A módszereket adaptálják a saját körülményeikre, megváltoztatják, amit meg kell változtatni, tanulnak a kisebb körben elkövetett hibákból, összegzik a tanulságokat. Ezután lehet újabb és újabb területeket bevonni az átalakításba – a lényeg, hogy az agilítás megvalósítását is agilisan csinálják, tehát kisebb etapokban, elérhető célokat kitűzve.

Ennek során értelemszerűen egy darabig együtt él a szervezetben a régi és az új működés, annak minden fentebb taglalt problémájával. De ha ezeket a problémákat felismerik, rájuk készülnek, akkor meg is tudják oldani azokat. Nem is kell feltétlenül minden szervezeti egységnek agilissá működni, ott célszerű alkalmazni, ahol a követelmények megengedik, és egyértelmű előnyöket is biztosít.

Mindezek élesen megmutatkozhatnak, amikor a vállalat megpróbálkozik az új módszerek alkalmazásával – például egy bank ilyen elvek alapján akar kifejleszteni egy új mobilbanki megoldást. Feláll a csapat, kiválasztják a mikroszerviz alapokon működő architektúrát, nekiállnak a DevOps megközelítésű fejlesztésnek – aztán hamar belefutnak a függőségi problémákba. A mobil banki megoldás ezer szálon kapcsolódik a központi banki rendszerekhez, ezeket a csatlakozásokat pedig már egy másik, nem agilisan működő csapat kezeli, a saját megszokott módszerei alapján. Így pedig borul a fejlesztés agilissá menete, hiszen alkalmazkodni kell a másik területhez. „Ettől még nem kell lemondani az agilításról, csak éppen fel kell készülni az ilyen jellegű problémák kezelésére”, hangsúlyozza Kurucz Gábor.

Járjunk el agilisan már az igényektől kezdve

A legnagyobb nehézség a nagyvállalatok számára a startup módszerek alkalmazásában az, hogy egymással párhuzamosan kell végrehajtani a kulturális változást, a szervezeti átalakulást, a folyamatok újratervezését és az architektúra megváltoztatását, mondja Kurucz Gábor. Ha bármelyik kihagyják, elhanyagolják, nem lesz teljes a kép és nem lesz sikeres az új módszerek bevezetése. „Erre szoktuk a 'waterscrumfail' kifejezést használni, vagyis amikor csak névben térnek át az agilis módszerekre, és igazából a továbbra is megmaradó waterfall (vízesés) jellegű fejlesztési folyamatra húzzák rá az agilis külsőségeket”, említi egy tipikus hibát az IBM szakembere.

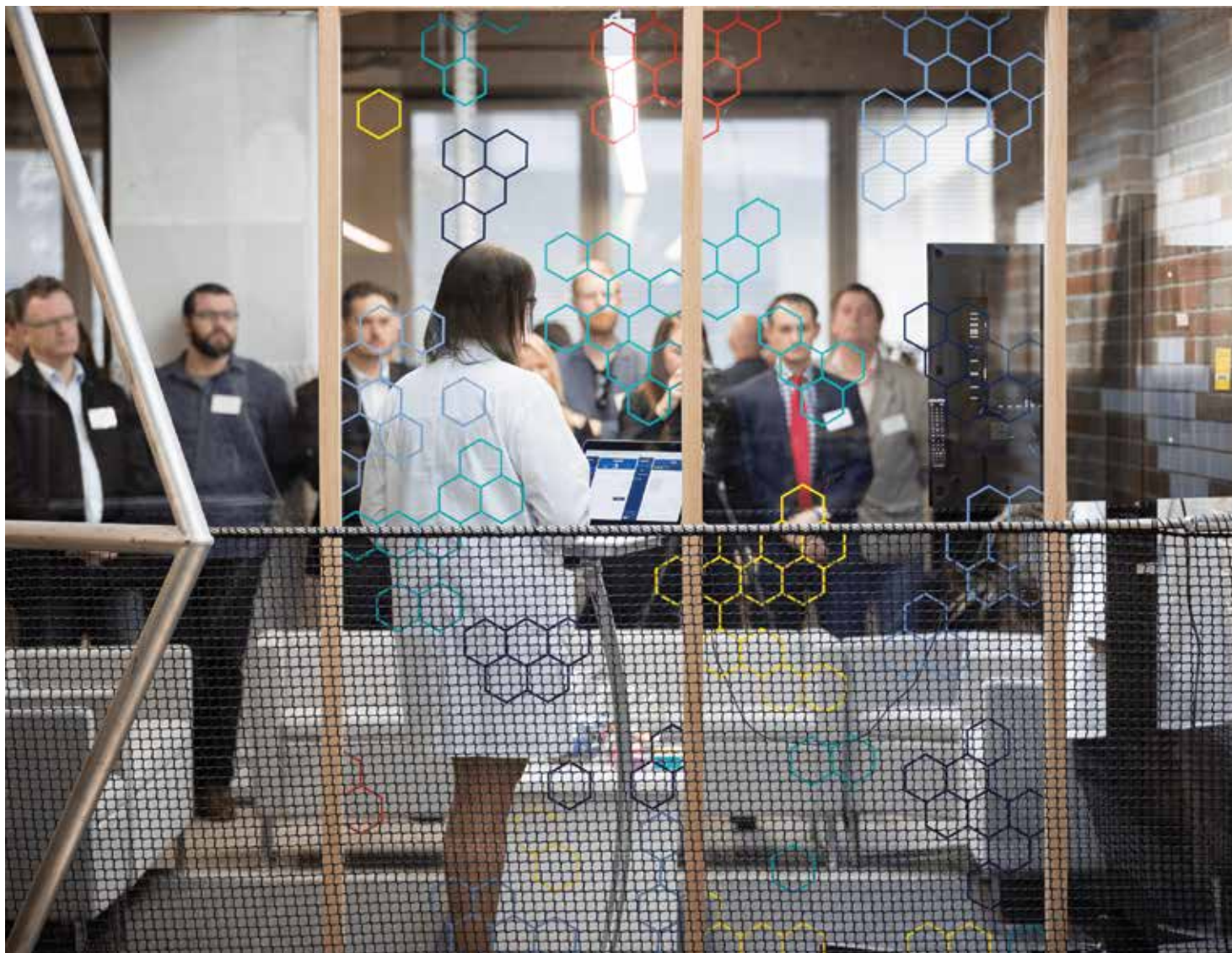
Az egész kérdés már a fejlesztés elején, az igények megfogalmazásánál eldőli. Ha a megrendelővel (aki lehet akár a vállalat egy másik osztálya) előre megállapodnak a műszaki tartalomban, az árban és a határidőben, abból már csak vízesés módszertan szerinti fejlesztés jön ki. Ilyenkor előre tudható,

hogyan mi, mennyiből és mikorra fog elkészülni (már ha sikerül tartani a terveket). Az agilis szerződésben nem fixálnak le ennyi mindent, csak azt mondják ki, hogy a csapat ebben az időperiódusban ezért és ezért a célért fog dolgozni.

„Természetesen van magas szintű vízió, hogy a végén hova kell eljutni, de részletesen nincs rögzítve, hogy mikor mit kell szállítaniuk. Ha ugyanis ezt is fixálják, akkor nem lesz lehetőség az agilis működés egyik fontos jellemzőjének, a feladatok prioritizálásának betartására. Pontosan emiatt nagyon lényeges, hogy az agilis módszerekre való átállás ne csak a fejlesztőket, hanem a megrendelői, üzleti oldalt is érintse, vagyis az igények definiálása is agilisan történjen. El kell szakadni az utolsó pontig kidolgozott, kőbe vésett specifikációktól, és meg kell tanulni együtt dolgozni a fejlesztőkkel”, teszi hozzá Kurucz Gábor.

A startup-módszerek ráadásul nemcsak a szoftverfejlesztésben használhatók. Kiválóan alkalmazhatók például a legtöbb termék- és szolgáltatásfejlesztésben, különösen, ha erős visszajelzést akarunk a felhasználóktól, és van lehetőség iterációkra. Azt is látni kell, hogy hol nem alkalmazhatók: hidat például nem érdemes kis lépésekben építeni, ott már az építés elején jó tudni, hogy pontosan hova és hogyan akarunk eljutni.





Induljunk el a garázsból!

Mindezt egy cég magától is meg tudja tanulni, hiszen a munkatársakat el lehet küldeni tréningekre, az interneten pedig számtalan egyéb segéd- és oktatóanyag, tanulmány, esetleírás található meg és olvasható el. Időt és pénzt is spórolhat azonban, ha gyakorlott szakemberektől lesi el, mit és hogyan érdemes tenni.

Ilyen lehetőséget kínál az IBM Garage is. A formáját tekintve ez egy 1-3 hetes workshop, amelyen az ügyfél szakemberei az IBM tanácsadóival közösen vesznek részt. A program során a startup módszerek révén megterveznek és el is készítenek egy termék-prototípust (agilisül: minimum viable product, MVP), miközben minden munkafolyamatban közösen vesznek részt. A tervezés ez Enterprise Design Thinking módszertan mentén zajlik. Feltérképezik például a stakeholdereket, vagyis mindazokat, akik érintettek lehetnek a fejlesztendő termékkel kap-

csolatban, és a köztük lévő kapcsolatokat is. Azonosítják és prioritizálják az ügyfelek termékkel kapcsolatos céljait is. Ezután kerül sor az implementációs fázisra, ahol megint csak több eszköz és módszer (tesztvezérelt fejlesztés, páros programozás, DevOps) megismerésére és használatára van lehetőség. Mindehhez az eszközöket és a helyszínt az IBM biztosítja.

„A legnagyobb előnye az IBM Garage-nek, hogy kimondottan on-the-job tréninget kínál. Több ez, mint a hands-on tréning, mert nem egyszerűen mintafeladatot oldanak meg, hanem egy olyan valós problémát, amielye az ügyfél hoz magával. Ennek az az előnye is megvan, hogy a workshop során a saját példáján keresztül tapasztalják meg, milyen nehézségeket okoz az elmélet lefordítása a gyakorlatba. Van egy mondás, hogy ha gyorsan akarsz haladni, egyedül menj, de ha messzire akarsz eljutni, vigyél társakat is. Erről szól az IBM Garage: megtanítja az együttműködést, a közös gondolkodást. Így a parttalan ötletelés helyett strukturáltan lehet végiggondolni a fejlesztés nehézségeit és lehetőségeit”, teszi még hozzá Kurucz Gábor.

Schopp Attila



ÉSZAKI KALANDOK VÁRJÁK A STARTUPPEREKET

Szeptemberben érdemes lesz San Franciscóba is ellátogatni

Teljesen felborította a startup-világ naptárát is a koronavírus-járvány, a tavaszi és a nyári rendezvények jelentős része nagy valószínűséggel elmarad. Összeállításunkban ezúttal rendhagyó módon nem a következő pár hónap, hanem a nyár vége és ősz eleje eseményeiből válogattunk. Északi kalandokban és amerikai túrában is lehet részük a vállalkozószellemű startuppereknek.

Mintegy tízezer résztvevővel számolnak a Techcrunch Disrupton

Bízunk benne, hogy nyár végére rendeződik a helyzet, sikerül felülkerekedni a járványon. Nyilván ebben reménykednek a SHIFT Business Festival szervezői is. A finnországi Turkuban a tervek szerint augusztus 26-27-én rendezik meg az eseményt, ami nem csupán azért izgalmas, mert bepillantást enged a jövőt meghatározó intelligens technológiákba, de azért is, mert arra is mutat példákat, koncepciókat, hogyan lehet az innovatív megoldásokat üzletileg hasznosítani. A konferenciák természetesen nem csak a tudáscseréről és információszerzésről, de a kapcsolatépítésről szólnak és a SHIFT szervezői szerint a technológiai szakértőknek, a hagyományos piaci szereplőknek és a startuppereknek erre bőven lesz lehetőségük a mintegy háromezer innovátort és üzleti vezetőt vonzó eseményen. A finnországi látogatás után nem kell messzire utazni a következő

izgalmas rendezvényre, augusztus 27-28-án ugyanis Tallinban, Észtország fővárosában rendezik meg a Latitude59 konferenciát. Akik rendszeresen olvassák startupos eseményekről szóló összeállításunkat, azoknak talán feltűnhet, hogy a Latitude59 nem is olyan régen szerepelt már. Nos, ez egyike azon eseményeknek, amelynek szervezői az eredeti, márciusi időpont helyett már találtak is egy újat, amelyet remélhetőleg már nem kell módosítani. Az európai startup-ökoszisztéma egyik meghatározó eseményére több mint 350 startupt, 2500 látogatót és közel 300 befektetőt várnak, vagyis érdemes nevezni a versenyükre is – erre egyébként április 12-ig még van lehetőség –, hiszen a vonzó díjak mellett (akár 200 ezer eurós befektetést is ki lehet fogni) remek alkalom arra, hogy egy innovatív vállalkozás felhívja magára a figyelmet. „100% no-bullshit” – ezzel jellemzik a szervezők a párizsi B2B Rocks konferencia előadásait, vagyis, ha hinni lehet nekik, a legfeljebb 30 perces főelőadásokon nem igazán lehet majd unatkozni. A szeptember 8-i rendezvény a B2B- és SaaS-startupoknak szól, és egyik különlegessége, hogy igyekeznek kordában tartani a méretét, ezért legfeljebb 800 üzleti vezetőt várnak az eseményre.

Pár nappal a párizsi konferencia után pedig érdemes lesz belevágni egy tengerentúli kalandba: szeptember 14-16-án ugyanis San Franciscóban rendezik meg a Techcrunch Disruptot, amely a startup-világban nagyjából olyan jelentőséggel bír, mint a Mobile World Congress a mobiliparban. Tízezer résztvevővel, a következő éveket valószínűleg meghatározó innovációkkal és elképesztő mennyiségű networking lehetőséggel várják az érdeklődőket a szervezők. San Francisco után pedig irány Barcelona, ahol szeptember 17-18-án az időjárás még egészen biztosan nyárias lesz, de nem csak ez garantálja majd a jó hangulatot a JAM Barcelona rendezvényen. Ez az esemény egyelőre a kisebbek közé tartozik, de kiváló alkalmat kínál a kapcsolatépítésre, illetve a tapasztalatok átadására és a tanulásra. Az előadók között pedig a Ness Labs, a Microsoft és a Mozilla vezető szakemberei is megtalálhatók lesznek.

Kalocsai Zoltán

Startup-események augusztus végén és szeptemberben

| Esemény | Helyszín | Időpont |
|--------------------|---------------|-------------------------|
| SHIFT | Turku | 2020. augusztus 26-27. |
| Latitude59 | Tallin | 2020. augusztus 27-28. |
| B2B Rocks | Párizs | 2020. szeptember 8. |
| Techcrunch Disrupt | San Francisco | 2020. szeptember 14-16. |
| JAM | Barcelona | 2020. szeptember 17-18. |

FORRÁS: TBUSINESS.GYUJTES

A SZERENCSES 13

Lehetőséget kaptak a fintechek



FORRÁS: OTP

Hét ország tizenhárom startup-vállalkozása nyerte el a lehetőséget, hogy részt vegyen az OTP Csoport immár harmadszor megrendezett Startup Partner Programjában.

Az OTP Bank harmadik Startup Partner Programja mind a jelentkező cégek és a tesztprojektre kiválasztott startupok számában, mind a bekapcsolódó csoporttagok körét tekintve a bankcsoport eddigi legátfogóbb startup együttműködéseket támogató kezdeményezése. 56 országból 370 pályázó adta le jelentkezését, közülük 27-en kaptak meghívást a program záró kiválasztási eseményére, majd minden korábbinál több, 13 érettebb, növekedési szakaszban lévő innovatív technológiai vállalkozás kapott meghívást a 3+6 hónapos programra.

Ennek keretében egy-egy dedikált szponzoráló szakterület támogatásával Magyarország mellett a bankcsoport négy további piacán, Albániában, Horvátországban, Oroszországban és Szerbiában tesztelhetik megoldásaik illeszkedését a banki működéshez, illetve fejleszthetik tovább szolgáltatásaikat mentoraik visszajelzése alapján.

A korábbi évekhez hasonlóan az idei program is több témakörben várta a jelentkezőket.

1. Adatelemzés Ilyen megoldást nyújt az online média monitoringot és érzelelemző platformot működtető Neticle, illetve a valós adathalmazokból tesztelésre alkalmas, személyes adatot nem tartalmazó, szintetikus adathalmazokat generáló MostlyAI.

2. Ügyfélélmény és ügyfélszolgálat Az EdgeTier telefonos ügyfélszolgálatok munkatársai számára fejlesztett ki a beérkező megkeresésekre válaszsablonokat adó intelligens asszisztenst; a Linistry mobiltelefonos sorszámhívó szolgáltatása révén lehetővé teszi az ügyfelek számára, hogy akár távolról sorszámot húzzanak a fióki ügyintézéshez; a The Waay pedig életmód ala-

pú bankolást kínál az ügyfelek élethelyzetéhez igazodó, releváns, minőségi tartalmakkal és ajánlatokkal.

3. Belső hatékonyság A hatékonyabb belső működést szolgálja a legkorszerűbb felhő és konténer technológiákat ötvöző Banzai Cloud, a felhő alapú alkalmazások gyors fejlesztését, üzembe helyezését és skálázását lehetővé téve. Emellett a LutherOne és az EDUardo a HR-folyamatokat optimalizálja: előbbi a gördülékeny és valós idejű visszajelzésekhez és munkatársi teljesítméyméréshez nyújt átfogó platformot, utóbbi pedig egy online üzleti, vállalatvezetési szimulációs platformot fejleszt, amely életszerű helyzeteken keresztül segíti a munkatársakat különböző ismeretek elsajátításában.

4. Termékspecifikus innovációk Egy-egy banki termék megújításához járul hozzá a közép-kelet-európai régió számára API aggregátor platformot fejlesztő FINQware; a befektetési elemzők számára széles körű, több fedezeti alaptól gyűjtött befektetési szignálokat hozzáférhető tevő Sanostro; és a Realmonitor, mely az elérhető legjobb áron történő lakásvásárlást ígéri ingatlanár-figyelő alkalmazásával.

5. Vállalati bankolás Ezen a területen kínál új elemeket a Trustchain, amely B2B-partnerek számára működtet online platformot az üzleti partnerek azonosítására, a kapcsolódó dokumentumok online kezelésére; illetve a Scolvo, amely a vállalati tanácsadók ügyféllátogatásait teszi gördülékenyebbé egy ügyfélprofilozást és ajánlatadást támogató alkalmazással.

A kiválasztott startupok a három hónapos együttműködési időszak során egyrészt többször folytatnak online konzultációt szakterületi mentoraikkal, másrészt az érettségükhöz igazodó tréningek, workshopok és egyéni mentori alkalmak is segítik a csapatokat az üzletfejlesztésben. Az akcelerációs időszak a tervek szerint május végén a Demo Day eseménnyel zárul, ahol a startupok beszámolnak a pilot időszak tanulságairól és az elért eredményekről. ■



BRUTÁLIS ÜTÉS, FÁJNI IS FOG

Felpörgetheti a digitális átállást a mostani válság

A koronavírus-járvány miatti válság által jelentős mértékben érintett ágazatok közé tartozhat majd az infokommunikációs szektor az eddig megjelent elemzések szerint. A korábbi, növekedést jósoló prognózisok helyett most már inkább stagnálást, vagy esökkenést várnak az elemzők, azonban lehetnek olyan szegmensek, amelyek még ebben a helyzetben is nőhetnek, hosszabb távon pedig a digitális átállást is felpörgetheti a mostani krízis.

Egy nap alatt 321,6 milliárd dollárt, vagyis nagyjából egy évnyi magyar GDP-nek megfelelő összeget veszített piaci értékéből az öt legértékesebb technológiai vállalat. A drámai zuhanás március 9-én következett be, ami az amerikai tőzsdék történetének egyik legrosszabb napja volt, és természetesen szoros összefüggésben volt azzal, hogy a koronavírus-járvány az Egyesült Államokban is kezdett drámai helyzetet teremteni. Az öt érintett cég közül az Apple kapta a legnagyobb ütést, majdnem 8 százalékot esett a részvényeinek értéke, ami 100 milliárd dolláros mínuszt jelentett. De nem járt sokkal jobban a Microsoft sem, melynek piaci értéke egy nap alatt 86 milliárd dollárral csökkent. A Facebook és a Google anyavállalata, az Alphabet egyaránt 6 százalék fölötti árfolyamzuhanást élt meg, és még az Amazon papírjainak árfolyama is 5,3 százalékkal esett vissza.

Ráadásul azóta rosszabbra fordult a helyzet, egyértelművé vált, hogy az egész világot érintő krízisről van szó, aminek úgy tűnik, hogy rövid távon komolyabbak lesznek a gazdasági hatásai, mint a 2008-2009-es válságnak. Mivel a jelek szerint Európában és az Egyesült Államokban még csak most jön a neheze, egyelőre nagyon óvatosak a kutatócégek az előrejelzések kapcsán, azonban az egyértelmű, hogy jelentős következményekre kell felkészülni az infokommunikációs technológiai szektorban is. A Computer Economics és anyacége, az Avasant, 11 főbb iparágra lebontva vizsgálta meg, hogy milyen hatása lehet a koronavírus-járványnak. Az általuk megalkotott „Coronavirus Impact Index” alapján a technológiai és távközlési ágazat azok közé tartozik, amelyeket jelentősen befolyásol a krízis, az ellátási láncban és az árbevételben pedig súlyos következmények várhatók.

Gyorsan változó kilátások

Az IDC március elején adta ki legfrissebb előrejelzését a globális informatikai piacról. Ebben még a tavalyihoz képest 1 százalékos növekedés szerepel, azonban már ez is jelzi a változást, ugyanis az előző, februári prognózis még 4, míg a január 5 százalékos bővülésről szólt. Az elemzés készítői ugyanakkor jelezték azt is, hogy az áprilisban érkező újabb előrejelzés valószínűleg további lassulást mutat majd. Kiemelték azt is, hogy a dolgok nagyon gyorsan változnak és könnyen előfordulhat az is, hogy az általuk vázolt, egyébként pesszimista forgatókönyvnel is rosszabb helyzet áll elő. A piackutató március közepén az európai IKT-szektorra vonatkozó friss prognózist is nyilvánosságra hozott, ami alapján a korábban várt 2,8 százalékos helyett már mindössze 1,4 százalékos növekedéssel számolnak. Thomas Meyer, az IDC európai kutatási igazgatója szerint a kontinens technológiai vállalatai és vevőik

Lejtmenetben az árfolyamok

A koronavírus-járvány nem csak a világ legnagyobb technológiai cégeinek papírjait rángatta meg, de a hazai, tőzsdén jegyzett IKT vállalatok is megérezték a hatását. Az elmúlt másfél évben egészen látványos fejlődést felmutató 4iG Nyrt. részvénye például az első hazai megbetegedések bejelentésének napján, március 4-én még 564 forinton zárta a kereskedést, egy héttel később viszont már csak 365 forintot ért, míg március 18-án már mindössze 296 forintot. A Kulcs-Soft 2220 forinton indította ezt az időszakot, majd egy héttel később már közel 20 százalékos mínuszban volt, március 18-ra pedig lényegében lefeleződött a részvény árfolyama, 1140 forintot zárt. Lényegesen jobban járt a Magyar Telekom, a legnagyobb hazai távközlési cég papírjai március 4-én még 413 forintot értek, és mindössze két hét alatt „csak” 15 százalékot esett az árfolyamuk, (lapzártakor) 352 forintra.

igyekeznek gyorsan alkalmazkodni a gyorsan változó helyzethez és erre a törekvésre szükség is van. „Azt javasoljuk a technológiai szektor vezetőinek, hogy hangolják újra a stratégiájukat. Az olyan területeken, mint a betegellátás, a fogyasztók kiszolgálása, az állami szolgáltatások, az oktatás vagy éppen a munkavállalói élmény a digitális megoldások egyre gyorsabb ütemű alkalmazására lehet számítani”, mutatott rá Thomas Meyer. Ezek a hatások egyébként érződnek már itthon is, hiszen például az oktatási intézmények bezárásával és a digitális oktatás elrendelésével egyik pillanatról a másikra felértékelődött a különböző csoportmunka- és távoktatási alkalmazások jelentősége. Emellett ahol lehet, a vállalkozások is átálltak távmunkára, ami nem csak a szoftverek fokozott használatában mutatkozott meg, de egyes beszámolók szerint sok cégnél tűzoltás-szerűen kellett beszerezni új eszközöket – főleg laptopokat –, hogy biztosíthassák a megfelelő feltételeket a munkatársaik számára az otthoni munkavégzéshez. A Gartner március közepén végzett felmérése során 800, globális nagyvállalatnál dolgozó HR-vezetőt kérdeztek meg arról, hogy milyen eljárást követnek és 88 százalékuk azt jelezte, hogy vagy ösztönözték, vagy kötelezték munkavállalóikat a távmunkára.

50 százalékos esély

Nem festett túl biztató képet a Forrester sem az IKT-szektor idei évéről, a társaság egyelőre 2 százalékos növekedéssel számol a technológiai költséknél, azonban elemzésükben megjegyezték azt is, hogy most már nagyjából 50 százalékos az esélye annak, hogy 2020 nem bővülést, hanem csökkenést

Megugrott terhelés

Az otthoni munkavégzés bevezetése egyre több vállalatnál, illetve a március 16-tól elrendelt távoktatás hatalmas terhelést jelent a hazai távközlési hálózatoknak is. A Magyar Telekomnál például 20-30 százalék körüli adatforgalom növekedést tapasztaltak március 16-tól. A Nemzeti Kibervédelmi Intézet ennek kapcsán a Facebook-oldalán tett közzé figyelmeztetést, és a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság is megfogalmazott néhány tanácsot azzal kapcsolatban, hogyan kellene internetezni ebben az időszakban. Többek között azt javasolták, hogy ne csatolmányként küldjünk nagyméretű fájlokat, hanem azok felhőszolgáltatásokban lévő elérhetőségét adjuk meg. Csúcsidőben – napközben – minimalizáljuk a munkánkhoz vagy a tanulásához nem feltétlenül szükséges streamingalkalmazások (pl. videomegosztók, online játékok) használatát, ha pedig mindenképpen videózni akarunk, akkor válasszunk alacsonyabb felbontást.

hoz majd, ha recesszióba fordul a gazdaság. Ebben az esetben a számítógépek esetében 5, míg a kommunikációs eszközöknél 10 százalékkal is visszaeshet a forgalom. Ha átmeneti lesz a válság, akkor a technológiai tanácsadásnál és az integrációs szolgáltatásoknál elképzelhető, hogy nem csökken a múlt évhez képest a bevétel, ha viszont elhúzódik a krízis, akkor a nagy projektek elmaradása miatt ezekben a szegmensekben is elképzelhető öt százalékos csökkenés.

A jelenlegi helyzetben úgy tűnik, hogy a személyi számítógépek, okostelefonok forgalmát is komoly mértékben érinti majd a járvány. Asztali gépekből, laptopokból, táblagépekből és munkaállomásokból idén összesen 368,2 milliót adhatnak el világszerte az IDC előrejelzése alapján, ami éves összevetésben 9 százalékos visszaesést jelent. Az okostelefonok esetében pedig 2,3 százalékos visszaeséssel számol a piacutató, azonban az első félévben nagyon komoly, akár 10 százalék feletti zuhanás is jöhet. A probléma nagyságát jól érzékelteti, hogy Kínában az első negyedév akár 40 százalékos esést is hozhat az okosmobilok forgalmában, ami, figyelembe véve, hogy a legnagyobb piacról van szó, globális szinten is drámai helyzetet eredményezhet. Nagy kérdés a technológiai eszközök egyéni fogyasztói piaca kapcsán, hogy milyen lesz a helyzet nyár végére, hiszen az iskolakezdés, illetve a karácsony előtti másfél-két hónap hozza jellemzően a legnagyobb forgalmat ezen a területen. Az eszközök iránti kereslet visszaesése egyben azt is jelenti, hogy a félvezetőgyártóknak is nehéz évük lesz, ebben a szegmensben 80 százalékos esélye van a 2 százalékos csökkenésnek éves összevetésben, de a hat százalékos zuhanásra is több mint 50 százalékos az esély.



FORRÁS: TIME SHIGHER EDUCATION.COM



FORRÁS: TIMESHEDUCATION.COM

Az Apple piaci értéke egy nap alatt 100 milliárd dollárral csökkent

5G-s kérdések

Az elmúlt hetek európai történései pontosan megmutatták, hogy mekkora szükség van a megbízható, terhelhető, gyors adatátvitelt biztosító kommunikációs hálózatokra. Erre a célra kiváló megoldás lenne az 5G, amellyel kapcsolatban mindenki azt várta, hogy 2020 elhozza a széleskörű elterjedését. A koronavírus-járvány azonban több tényező miatt is lassíthatja ezt a folyamatot. Egyrészt a hálózati berendezések, illetve a hálózatok használatához szükséges eszközök beszállítói lánc nagyon súlyos ütést kapott, hiszen jelentős mennyiségű alkatrész Kínából érkezik. Bár a távol-keleti ország, úgy tűnik, túl van a krízis nehezen, kérdéses, hogy milyen gyorsan állítják helyre a gyártási kapacitásokat. Ha pedig ez sikerül is, a bezárkózó, és a védekezés érdekében a személyes kontaktusokat a minimálisra visszazsorzítani igyekvő európai országokban és az Egyesült Államokban a szerelési kapacitások hiánya miatt maradhatnak el, vagy csúszhatnak későbbre a nagy hálózatfejlesztések. Kérdéses az is, hogy egyáltalán mennyire lesz meg a pénzügyi hátterük a szolgáltatóknak a hatalmas beruházásokat igénylő generációváltáshoz, hiszen, ha elhúzódik a krízis, mind a vállalati, mind a lakossági piacról származó bevételeik csökkenhetnek.

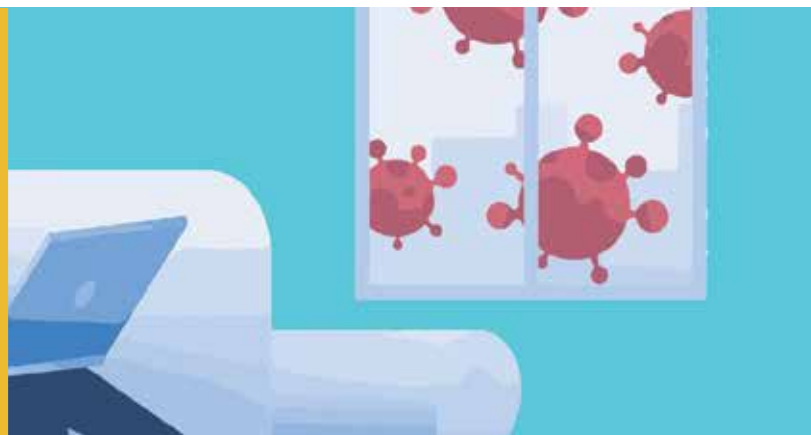
Lehetnek nyertesek

Bár összességében a technológiai szektornak is kihívásokkal teli éve lesz, azért vannak területek, ahol még akár növekedés is jöhet. A Forrester például azzal számol, hogy a jelenlegi helyzetben tovább nő az igény a felhőalapú megoldá-

sokra és ahogyan azt az IDC is jelezte, a csoportmunkát, illetve a digitális oktatást támogató alkalmazások és eszközök is keresettek lesznek. Az IDC elemzése szerint egyébként a videokonferencia rendszerek, a chatbotok, valamint a big data alkalmazások és a mesterséges intelligencia (MI) megoldások területén is növekedéssel lehet számolni a jelenlegi válsághelyzetben. A big data és az MI már eddig is bizonyított a járvány kapcsán, és a következő hónapokban a hatóságok és az egészségügyi szervezetek még sokkal nagyobb mértékben vehetik igénybe ezeket, hogy a fertőzés terjedését modellezzék, illetve támogassák a betegek és a velük kapcsolatba került személyek felkutatását.

Az IDC még február végén, kínai vállalatvezetők körében végzett egy felmérést arról, hogy megítélésük szerint melyek a legfontosabb hatásai a koronavírus-járványnak a vállalkozásokra. A negatív tényezők között az ügyfelekkel való kapcsolattartás elmaradását, az értékesítés visszaesését és azt emelték ki, hogy nem tudnak termelni. A pozitív hatások között pedig szerepelt, hogy sokat fejlődött a nagy távolságról történő csoportmunka képessége, sok tapasztalatot szereztek az online marketing és üzletfejlesztés kapcsán, illetve a munkatársak is rádöbbentek arra, hogy milyen értéket képvisel a digitális átállás. Ez a kutatási eredmény is mutatja, hogy a mostani krízis egyik fontos hatása az lehet, hogy jelentősen felgyorsítja majd a digitális transzformációt, és ha ez valóban bekövetkezik, akkor a helyzet normalizálódása után nagyon komoly lehetőségeket kínál majd az IKT-szektor vállalkozásai számára.

Kalocsai Zoltán



FORRÁS: ANTHILLONLINE.COM

#MARADJOTTHON #DOLGOZZOTTHONRÓL

Otthoni munkavégzés: alapsomag a kezdő home office-olóknak

Hazánkban ettől a fajta munkavégzési formától számtalan vezető ódzkodik, és a munkakultúrának sem szerves része. A csoportos home office-ba küldés időszaka azonban még nem ért véget, sőt. De aggodalomra semmi ok, mert az általános érvényű sarkkövekre bizony felhúzzható a legtöbb fehérgalléros munka menedzselése.

Szabad, nem szabad és az arany középút

Vannak bizonyos anomáliák, amelyek károszt eredményeznek az otthoni munkában. Például ilyen a gyülekező szennyes ruha, a halmozódó mosogatni való és a frissen megjelent Netflix-sorozat is. Plusz kihívás a tanintézményből hazarendelt gyerkőcök jelenléte, akik szintén szórakoztatásra, foglalkoztatásra vágyanak. Ezek a dolgok apróságnak tűnhetnek, de ha elcsábul az ember, a nap végére úgy érzi, semmivel nem haladt előre, és kifolyt az idő a kezei közül. Ezért meg kell húzni a határokat.

Hiába jönnek a 7/24-ben a céges e-mailek, ne legyen büntudatunk attól, hogy a pihenésre, kikapcsolódásra szánt időben figyelmen kívül hagyjuk azokat

Puding próbája az evés, tartja a mondás, a jelen járványhelyzet pedig valószínűleg közelebb visz majd egy örökzöld kérdés megválaszolásához: lehetséges-e hatékonyan, megfelelő üzletfolytonosság mellett távolról dolgozni, vagy sem? Az újdonsült helyzet természetesen nemcsak az üzletet, hanem a kollégákat is kihívás elé állította, akik számára a home office az újdonság erejével hat. Számukra próbálunk az önmenedzseléshez és a működőképes otthoni munka kialakításához hasznos tippet adni, illetve a videó- és webkonferenciák világába is elkalauzoljuk őket.

A lakásban ki kell nevezni egy dolgozósarkot. Bármennyire is csalogató a kanapé, ellen kell állni neki. Egyrészt, mert a nem megfelelő tartás hosszú távon bosszút áll, másrészt, mert a kanapét a kezdő HO-s agya a szórakozáshoz tár-sítja. Pro tipp: soha ne dolgozzunk a hálósobában! Bármennyire furcsa a fizikai határ kijelölése az első és legfontosabb, hiszen az agynak meg kell tanulnia elkülöníteni az „otthon” és a „munkahely” fogalmát. A következő fontos elem az időmenedzsmet. Érdemes blokkokra osztani a napot, attól függően, hány projekten dolgozik az ember. A rövidebb feladatokat, amelyek quick win-ekkel zárulnak, érdemes délelőtre időzíteni, mert a komplexebb feladatok előtt sikerélményt nyújtanak, növeli a kitartást és a fókuszáltságot is. Szünetet itt is tartani kell. Ami pedig arany szabály: a munkaidő lejártával vége a munkának! Az első egy-két hét bizony nehéz lesz, de napról-napra könnyebbé és flottabbá válnak a folyamatok.

Támogató technológia

Ami a feladatok elvégzését illeti, a különböző webkonferenciát, videokonferenciát támogató megoldások sokat tesznek. A videokonferenciákkal pillanatok alatt áramlik az információ, bizonyos gyártók pedig olyan platformokat kínálnak, amelyek képesek akár egyszerre száz résztvevős meetingeket kezelni. A videokonferencia a hívás időtartamára oldja az izoláció és a magányosság érzését, illetve akár munkaidő után segítségére lehet a virtuális csapatépítőknek.

A webkonferenciák pedig szintén segítik a dolgozókat, mert valós időben „jelen lehetnek” akár a konferencia helyszínén található kiállítói termekben, sőt, akár interakcióba is bonyolódhatnak az előadókkal.

Kiss Franciska

VIDEÓMEETINGEK ÉS IT SECURITY
– HOME OFFICE-RA SZABVA

Hatékony megoldás, zökkenőmentes üzletmenet, biztonságos környezet

A videokonferencia megoldások békeidőben is roppant hasznosnak bizonyulnak, ám a jelenlegi időszak teljességgel elképzelhetetlen a szóban forgó technológia nélkül. A hirtelen berobbant ideiglenes (?) helyzet ugyanis arra ösztönözte a szolgáltató cégeket, hogy távmunkára küldjék a munkatársakat, és az oktatást is digitális platformra kényszerítette. A leggyakoribb nehézségekről, best practice-ekről a SpaceNET, a Cisco legmagasabb minőségű, Gold partnerének szakembereit kérdeztük, akik teljeskörű szolgáltatást nyújtanak – legyen szó kiberbiztonságról vagy épp hang-, videó- és callcenter-megoldások integrációjáról.

A legfrissebb piaci felmérések szerint a munkáltatók kilencven százaléka távmunkára kénytelen küldeni munkavállalóit, ha a helyzet úgy kívánja. A szükséges céges infrastruktúra, az internethozzáférés, a videóplatformok általánosságban rendelkezésre állnak. Azonban ez a változás az eddig távmunkára nem optimalizált cégeket, folyamatokat is érinti: számukra gyorsan kell biztosítani a céges szintű kapcsolódást, biztonságot, erőforrásokat, ha lehet, a személyes üzembehelyezés, hibaelhárítás nélkülözésével.

A cég szerint a biztonságos és hatékony távmunka érdekében szükséges néhány dologra odafigyelni. Mindenekelőtt a biztonság maximalizálására kell törekedni, mert a hirtelen távmunkába küldött dolgozók között rengeteg olyan céges

Biztonsági megoldások távmunkára

Umbrella: DNS-alapú védelem, amely akkor is védi a távoli felhasználók számítógépeit, ha azok nem a céges hálózatra kapcsolódnak, valamint vizibilitást és kontrollt biztosít a távoli eszköznek és a hálózati szolgáltatásoknak

DUO: Többfaktoros autentikációs rendszer, amely széleskörű felhasználó- és eszközállapot-ellenőrzést nyújt, kiterjesztve ezzel a biztonságos környezetet a hálózatunkon túlra

AMP4Endpoint: megállítja a végpont elleni támadásokat és egyszerűsíti, automatizálja a biztonsági műveleteket, valamint új generációs vírus- illetve malware elleni védelmet kínál.



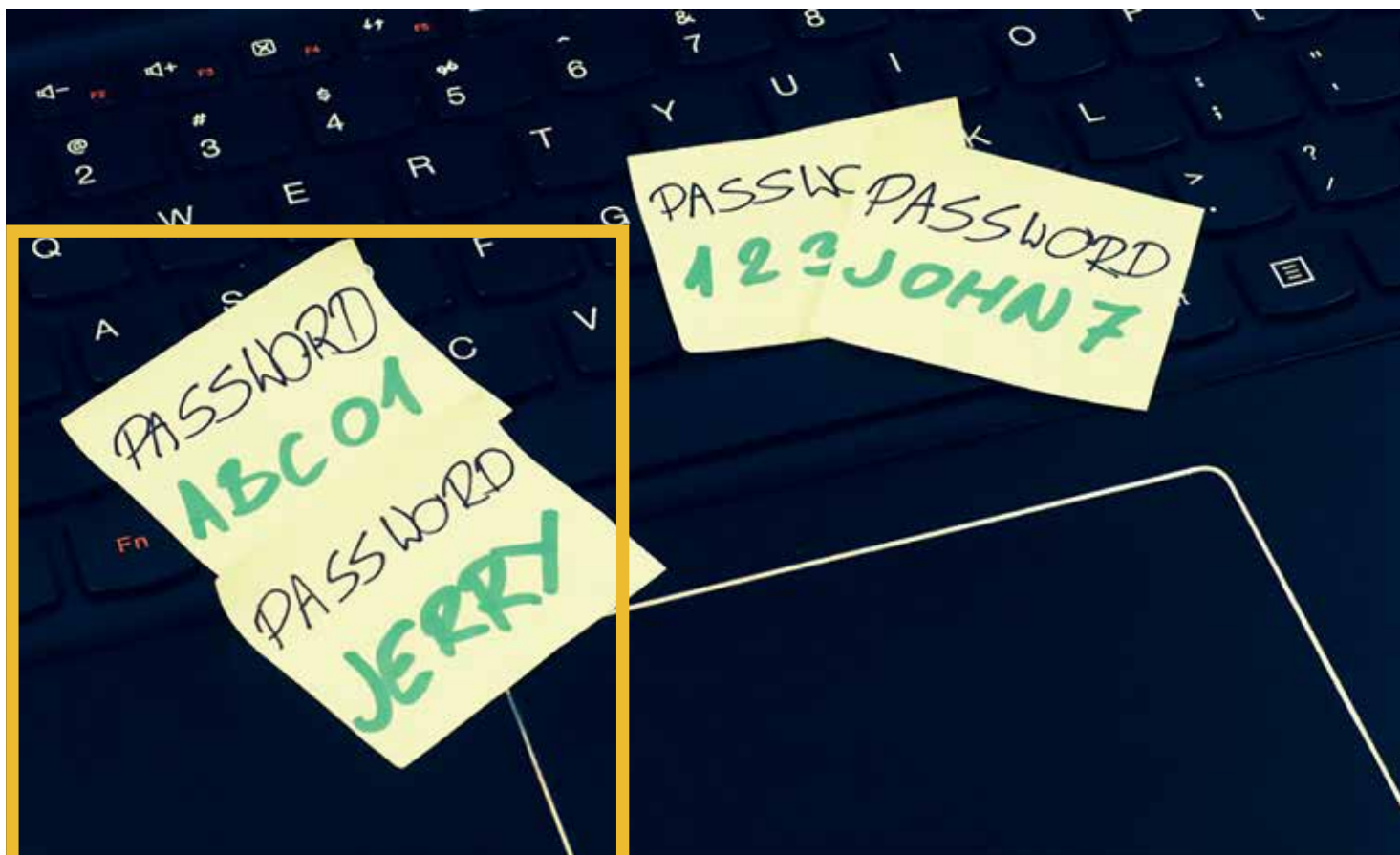
LIGÁRT ANDRÁS, SPACENET

FOTÓ: SPACENET

munkavállaló található, aki „nem képzett”, és kulturálisan sincs hozzászokva a home office-hoz, megszokta a céges környezet biztonságát. Az otthoni hálózatra kapcsolt laptopok és okos eszközök kiemelt célpontjai a különféle hekkertámadásoknak, ezáltal könnyen válhatnak a céges hálózatot kompromittáló eszközökké. Szerencsére a céges dolgozók távoli, teljes körű védelmére, többfaktoros autentikációjára és a végpontvédelemre is vannak integrált megoldások a Cisco Umbrella, a DUO és az AMP4Endpoint felhő alapú szoftverek bevezetésével.

A hang- és videó-megoldások a megbeszélések, konferenciák és távoktatások szervezését, lebonyolítását teszik lehetővé az üzletmenet és a határidők betartása mellett. A platform kiválasztása során fontos meghatározni azokat a sarokpontokat, amelyek kijelölik, milyen videokonferencia-rendszerre van szükség. Az egyszerre kezdeményezhető hívások száma, vagy épp a maximális hossza is jó kiindulási pont lehet. A Cisco Webex Teams, illetve Meetings esetében akár több százan is jelen lehetnek egy megbeszélésen, a platformot pedig 90 napos licenccel ingyenesen elérhetővé tette a gyártó az iskolák és a cégek számára is.

Ami a telepítést illeti: távoli eléréssel is be lehet állítani a céges laptopokra és okoseszközökre (PC-re, laptop-ra, telefonra, tabletre) vagy épp az iskolai, óvodai eszközökre, és már használhatóvá is válik a komplett rendszer platformtól (iOS-től, Androidtól) függetlenül. (X)



ROSSZ A VÁLLALATI JELSZÓHIGIÉNYIA

Elvesznek a kollégák a jelszavak dzsungelében

Szükséges rossz, hogy az online világban az azonosításhoz jelszavakra van szükségünk. Az alkalmazottak nem szeretik, mert egy újabb nyűg, amit észben kell tartani, a rendszergazdák is utálják, mert folyamatosan ki kell kényszeríteniük valahogy az emberekből a minőségi jelszavak használatát, és ráadásul sok helyen minden hónapban újra kezdődik ez a tortúra.

Rengeteg jelszót kell megjegyezni

A felhő alkalmazások és a mobilappok terjedése, az egyéb rengeteg új technológiai eszköz mind újabb és újabb jelszót jelent. És az emberek

Vállalati szinten átlagosan 55 jelszót kellene észben tartania egy alkalmazottnak, ami, lássuk be, lehetetlenség. Ez a rengeteg jelszó oda vezet, hogy a vállalati „higiéniát” kívánnivalót hagy maga után. Segíthetne a biztonságosságon, ha a cégek eltörölnék a havonként kötelező jelszócsere és – ahogy az sok vállalatnál már gyakorlat – bevezetnék a kétfaktoros azonosítást.

végleges kapacitással rendelkeznek, amikor jelszavak megjegyzéséről van szó, ami rendkívül rossz jelszó higiénia kialakulásához vezet: a jelszavakat újrahasznosítják, leírják papírra stb. A kisebb vállalatoknál egy alkalmazottnak átlagosan 85 jelszót kellene észbe tartania, míg a nagyobb vállalatoknál csupán 25 jelszóról beszélünk, vagyis átlagosan 55-öt – derül ki a LastPass kutatásainak adataiból. A nagyobb vállalatoknál jobban elterjedtek a Single Sign On- (SSO-) megoldások, amikor egyetlen vállalati belépéssel rengeteg megoldáshoz, erőforráshoz juthatnak hozzá a kollégák. A nagyobb cégeknél ugyanakkor elterjedtebbek az IT-biztonsági előírások is, melyek meghatározzák (jellemzően letiltják), hogy milyen külső szolgáltatásokat lehet igénybe venni. Összességében a vállalatok kevesebb mint felénél van SSO-megoldás.

Az FBI és a szakértők is a 16 karakternél hosszabb, de könnyen észben tartható jelmondatok használatát javasolják a speciális karaktereket, nagybetűt és számot is tartalmazó, komplex jelszó helyett

Újrahasznosított jelszavak

A jelszó-újrahasznosítás is valós jelenség, a felmérés szerint egy tipikus alkalmazott átlagosan 13 különböző alkalmazásban használja újra ugyanazt a jelszót. A mikrovállalatoknál (az 1-25 fős cégeknél) a legrosszabb a helyzet, ugyanis a maximum 25 alkalmazattal rendelkező cég esetében 14 alkalommal hasznosítják újra a jelszót, míg a több mint tízezer fős vállalatoknál ez a szám négy. A média-, illetve reklámparban a legrosszabb a helyzet, ott átlag 23 különböző alkalmazásnál használják ugyanazt a jelszót. Ezt a szektort követi a technológia- és a szoftver-iparág és a távközlés 15-13 újrahasznosított belépési azonosítóval. A legjobb a helyzet a kereskedelemben és a nonprofit szervezeteknél, csupán 9 újra hasznosítással.

A média- és reklámparban dolgozók egyedüli mentsége a magas arányú jelszó-újrahasznosításra az, hogy ők eleve rengeteg, jelszóval védett alkalmazást, webes szolgáltatás kénytelenek használni: egy alkalmazottnak 97 jelszót kellene megjegyeznie, míg a skála másik végén lévő kormányzati szektorban csupán 54-et.

A jelszavak megosztása is megszokott és rossz gyakorlat a vállalatoknál. Nagyon sok részlegnél vagy csoportnál csak egy-két szoftverlicenctet vásárolnak, holott ennél többen használják az adott alkalmazást – a felhasználók között külső partnerek is előfordulhatnak.

Valójában nem kell a kötelező csere

A rengeteg jelszó megjegyzését váltaná ki többek között, ha a rendszergazdák kivezetnék az általános gyakorlatból a jelszavak időnkénti kötelező cseréjét. Ez a gyakorlat azután terjedt el, hogy az Amerikai Szabványügyi Hivatalnál dolgozó *Bill Burr* 2003-ban ezt a javaslatot megfogalmazta, a fejlesztők pedig beépítették alkalmazásaikba. Maga, az azóta visszavonult szakember és a biztonsági szakértők egyöntetű véleménye szerint a vállalatok és az alkalmazottak életét megkönnyítené, és biztonság szintjét is emelné, ha csak akkor változtatnánk jelszót, ha felmerült annak gyanúja vagy biztosak vagyunk benne, hogy az kiszivárgott.

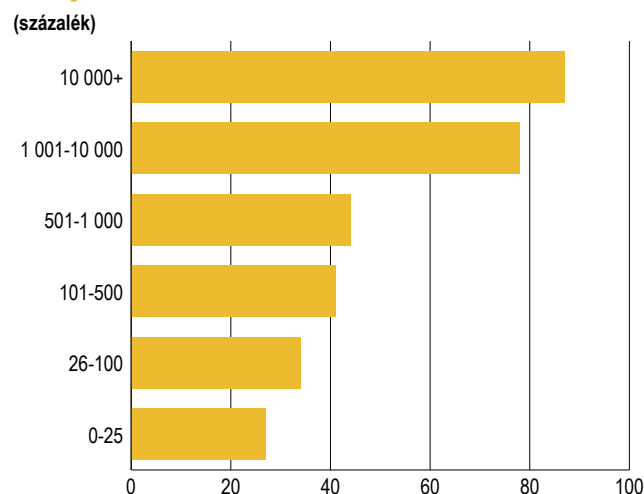
A multifaktoros azonosítás áll nyerésre

Egyre több vállalatnál használják a multifaktoros azonosítást, a kutatás szerint 12 százalékponttal, 57 százalékra növekedett a több azonosítási módszert

A felmérésről

A LastPass Annual Global Password Security Report jelentésében több mint 47 ezer vállalati ügyfelétől származó, anonimizált felhasználói adatok elemzett. Noha a vállalatok mind a LastPass ügyfelei, a minta sokasága miatt a jelentésben foglaltak a vállalatok többségére általánosan érvényes következtetéseket tartalmaz.

A kétfaktoros azonosítást használó vállalatok aránya vállalatméret szerint



kombináló vállalatok száma. Ez azt jelenti, hogy a vállalatok komolyan veszik a jelszavak biztonságát a belső vállalati környezetben is. A jelszó mellett a szoftver alapú azonosítási faktor az egyértelmű nyertes a vállalatoknál, a multifaktoros azonosítást használó alkalmazottak 95 százaléka ugyanis szoftveres alapú azonosítást használ második opcióként, például egy mobilappot (legyen az a LastPass Authenticator, Duo Security, Google Authenticator, hogy a három legnépszerűbbet említsük). A vállalatoknak csupán 4 százaléka használ hardver alapú, és 1 százaléka biometrikus azonosítást. A szoftveres megoldás népszerűségét annak méretezhetősége, gyors bevezethetősége és alacsony költsége magyarázza.

Az sem meglepő, hogy egyes iparágak proaktívabban használják a kétfaktoros azonosítást, mint mások: a technológia-, illetve a szoftverszektorban tevékenykedő vállalatoknál használják a legmagasabb arányban, míg a nonprofit szféra, média- és reklámcégek, illetve a jogi és biztosítói szektor a végén kullog a biztonságosabb belépés elfogadásában.

A vállalat méretét tekintve minél nagyobb egy vállalat annál, nagyobb a gyakorisága, hogy az alkalmazottak használnak kétfaktoros azonosítást: a nagy vállalatok 87 százalékánál elterjedt, míg a mikrovállalatoknál csupán valamivel több mint negyedük használja. Ez felelőtlenség a kisebb vállalatok részéről, hiszen a támadások közel feleket veszi célba, az egyfaktoros azonosítás pedig a kiberbűnözők tevékenységét segíti. Az a tény sem segít, hogy a Verizon kutatása szerint a kkv-k 60 százaléka fél éven belül bezárja a kapuját egy sikeres kibertámadás után.

Vass Enikő

PAPERLESS IS THE NEW HAPPINESS

Analóg megoldások és adatba fulladt íróasztalok helyett: digitális iroda



FORRÁS: UKDESIGN.CC

Ki korán kel, aranyat lel, vagy mégsem? A papírmunkával, iktatással, lejavítással, magyarul szólva az adminisztrációval járó feladatok a munkaidő közel felét elveszik az értékteremtés elől és a valós feladatoktól, amit aztán pótolni kell, akár a munkaidőn kívül. A szorongató papírtömegek és az elfecsérelt idő bosszantó ténye, azonban elkerülhető, ráadásul minden adott hozzá, hogy ne csak a kiváltságos multinacionális cégek alkalmazottai mentesüljenek az idegörlő papírmunka alól.

Nemcsak itthon, hanem nemzetközi viszonylatban szemlélve sem rózsásabb a helyzet. Számos kutatás számol be arról, hogy a menedzserek és az igazgatók értékes időt veszítenek azzal, hogy megpróbálják lokalizálni azokat a dokumentumokat, amelyeket rosszul töltöttek. A probléma nemcsak a felső vezetést érinti, viszont esetükben mutatkozik meg igazán, hogy a dokumentumkereséssel, rendezéssel töltött napi egy-két óra mennyit vesz el más feladatoktól. A technológia rohamzerű fejlődése szerencsére megoldást hozott az elfoglalt menedzserek, és az amúgy is rengeteg operatív munkával is küszködő kollégák számára a digitális iroda képében.

Mi fán terem a digitális iroda?

Nehéz általánosságban definiálni, hogy a digitális iroda kifejezés mit is takar, hiszen bizonyos szemszögből néhány vállalkozó számára már a CRM-rendszer is kimeríti a fogalmat, míg mások olyan high-tech megoldásokra gondolnak, amelyeket a Google is megirigyelne. A viccet félretéve, a digitális irodának számtalan ismertetőjele van, de vannak meghatározó elemei, amelyek nélkül egyetlen iroda sem mondhatja magáénak a titulust.

Nem meglepő, hogy a digitális iroda felé tartó utazás első lépése, az új technológiák bevezetése a back office-ban. A

A digitális nyilvántartás lehetővé teszi az összes ügyfeladat egyszerű elérését, amit az ügyféloldal is meghálál

felhőben összekötött összes nyomtató, az applikáció, amely összegyűjti és visszaküldi az ebből származó adatot, amelyből végül business intelligence (BI) lesz, már ígéretes alap. A következő megálló a kliensfelület, amely teljes rálátást biztosít a hálózaton lévő eszközökre, lehetővé téve a több havi riportálást, illetve a felhasználási mintázatok képi megjelenítését is. A digitális irodában az is nyomon követhető, hogy mennyit és mikor nyomtatnak a dolgozók, ami többek közt azét előnyös, mert a nyomtató toner-, tintapatron-utántöltés ideje, és egyéb tartozékainak beszerzése is tervezhetővé válik.

A digitális irodában rendelkezésre álló BI kiváló alap arra, hogy a céget érintő üzleti ügyek, elvárások és lehetőségek

mérétehetővé váljanak. A későbbiekben ez szolgálhat alapjául a különböző munkafolyamatok megalkotásának, a hatékonyság maximalizálásának és a munkaerőköltség csökkentésének. De az irodai eszközök beszerzése is a valóban szükséges képet mutatja majd.

Az idő pénz

A fentiekben túl természetesen a digitális iroda munkavállalói oldalról kézzel fogható része a papírkupacok eltűnése, a tárolási problémák megszűnése, az iktatási hibák megkeresésével járó idő értékteremtésre fordítása – egyszerűen a papírmunka „megszűnése”. A 21. század két értéke az adat és az idő. Amelyekből nem sok felesleges adódik a munkanap során. A feladatok jönnek-mennek, a határidők nem várnak, így a precíz és hatékony munkát, csak a megfelelő eszközök biztosításával lehet elvárni.

Az irodatechnikai eszközök átalakulása főként az idő és költséghatékonyság szempontjából üdvöztető. Míg például egy hagyományos irodában dolgozó Subject Matter Expert átlagban napi egy órát tölt az adminisztrációval, addig egy megfelelő irodai környezetben, megfelelő eszközökkel ellátott dolgozó munkatárs 25 százalékkal termel több profitot a cég számára, mert nem forgácsolódik el az ideje.

A digitális iroda persze nem csak a profitmaximalizálás miatt jövőbemutató, több érv is szól mellette: a növekedő produktivitás, a minimalizált keresési idő, az egyszerű tárolhatóság, az elérhetőség, a jobb ügyfélkiszolgálás és a biztonság. Nem árt ezeket közelebről is megvizsgálni.

A papírmentes, digitális iroda behozhatatlan előnyei

A vállalkozások gyakran nem veszik észre, hogy a dokumentumok keresésére fordított idő mennyibe kerül számukra. A forintban is súlyos összegeket jelentő tételt az üzletfejlesztésre vagy épp az automatizálásra is fel lehetne használni.

A digitális tárolás szintén hasznos, mert a rendszeresen benyújtott dokumentumokat gyorsan és egyszerűen lehet letölteni, keresés nélkül. Ezenkívül növeli a termelékenységet azáltal, hogy javítja a dokumentumok terjesztésének, nyomtatásának és kézbesítésének folyamatát. Plusz megszűnnek a nyomasztó iratszekrények a helyiségben, teret adva a hasznosabb dolgoknak. Ami pedig a hozzáférhetőséget illeti, a digitális nyilvántartás az összes jogosult felhasználó számára azonnali, egyszerű hozzáférést biztosít a dokumentumok eléréséhez. Ez különösen akkor értékes, ha a vállalatnak több telephelye van, ha a munkafolyamat rendszeresen utazás közben zajlik. A könnyű hozzáférés ezért szintén nagyobb hatékonysághoz vezet.

A digitális nyilvántartás lehetővé teszi az összes ügyfeladat egyszerű elérését, amit az ügyféloldal is meghálál, hiszen ez lehetővé teszi cég számára, hogy proaktívabban és gyorsabban reagáljon a felmerülő problémákra, igényekre.

Végezetül érdemes kitérni a biztonsági aspektusára is. Elvégre a papíralapú dokumentumok néha rossz kezekbe kerülnek. A digitális dokumentumok biztonságos kiszolgálón történő tárolása, és a hozzáférési jogosultságok átfogó és kifinomult szabályozása azonban csökkenti az adatszivárgás kockázatát, hiszen csak a jogosult felhasználók férhetnek hozzá a dokumentumokhoz, a hozzáférés-felügyelet a gyanús mintázatokat is rögzítheti.

Kiss Franciska

A digitalizációban sikeres vállalatoknak egy közös nevezője van: nem a meglévő folyamataikat automatizálták, hanem kitaláltak valami újat, mely újabb bevételi forrásokat eredményezett. Az idejétmúlt ötletek komoly gátjai a sikernek, cikkünkben hat ilyen mutatunk be.

CSERÉLJÜK FEL AZ AGYFÉLTEKÉKET

Hat káros gondolat, melyek gátolják a digitális átalakulást



A brit élelmiszerárúház-lánc, a Tesco, évente 150 millió dollárt spórol meg azzal, hogy analitikával hatékonyabbá tette az ellátási láncát. Az olaj- és gázóriás BP 7 milliárd dollárt takarít meg IoT-szenzorok hadának telepítésével. Az édességiparból ismert Hershey-nek évente 500 ezer dollárral több marad a zsebében, mert minden szállítmány cukorka gépitanulás-tananyag, és IoT-eszközöket is használ.

Kitaláltak valami újat

Ezeknek a különböző iparágakban tevékenykedő vállalatoknak egy közös jellemzőjük van: felnőttek a digitális üzlethez és maximálisan kihasználják a technológia biztosította lehetőségeket. A vállalatok ahelyett, hogy meglévő folyamataik digitális megfelelőjét képezték volna le megváltoztatták azokat: optimalizáltak (az ellátási láncot) vagy kitaláltak valami újat, ami korábban nem volt lehetséges (prediktív karbantartás IoT-szenzorok segítségével).

Számtalan lehetőség rejtőzik a technológiában, ám a vállalatok túl alacsonyra teszik a mércét a digitális ambíció területén. A vállalatok 60 százaléka digitálisan sérülékeny, – véli *Dave Aron*, a Gartner elemzője. Az ügyvezető igazgatók 82 százalékának szerepel a terveiben a transzformáció, ám csupán 22 százalékuk érti meg, hogy a siker érdekében alaposan meg kell változtatniuk üzleti modelljüket.

A digitális sérülékenység egyik forrása: a sablonos, megszokott gondolkodás. Ez a beállítottság meggátolja a vezetőket abban, hogy teljes értékűen felkarolják az átváltoztató megközelítéseket. A következő hat, idejémtúlt ötlet biztosan ártnak a digitális átalakulásnak. Frissítsük hát őket, hogy vállalat szerte növeljük az étvágyat a digitális növekedésre.

Egy – Ha digitális, akkor egyedül az IT felelősége

A felső vezetők többnyire a CIO-hoz fordulnak segítségért, amikor a digitális megközelítéseket szeretnék integrálni a meglévő szervezeti működésbe. Miközben a technológiai vezetőknek kritikus szerepe van a digitális döntésekben, az IT egyedül nem lehet a digitális átalakulás motorja – ahogy a marketing sem egyedül felelős az ügyfélért. A vállalati stratégiát a felső vezetés álmodja és fogalmazza meg, majd az IT feladata – sok más mellett – a csoport szintű prioritásokat felállítani, hogy ezt a stratégiát támogassák.

A digitális elképzelések nem egy IT-én vagy más részlegen belül elszigetelten létező projektek vagy kezdeményezések. A digitális technológia minden üzleti tevékenységben szerephez jut, kezdve ott, hogy ki és hogyan dönt az adott kérdésekben, és végezve azzal, hogy milyen erőforrásokat használhatnak az alkalmazottak munkájuk elvégzésére.

Javaslat: támogassuk azokat a holisztikus ötleteket, amelyek megmutatják, mit jelent egy digitális elképzelés a vállalat számára, és bátorítsuk az üzleti vezetőket, hogy a digitális szemlélet minden döntés vagy kezdeményezés része legyen.

Kettő – A globális szerepek állandók

Az olyan földrajzi sztereotípiák, hogy Kelet-Ázsia a gyártás helye, és India pedig az üzleti folyamatok kiszervezési célpontja, idejémtúltak és korlátozóak. A sikeres globális üzletek kreatívan gondolkodnak lokáció tekintetében is. Nem a megszokott helyeken keresik a tehetségeket, erőforrásokat és partneri kapcsolatokat.

Javaslat: multipoláris világban gondolkodva aktívan keressük az új lehetőségeket. Állítsunk össze minél több „színű” csapatot.

Három – A növekedés a központi tevékenységből származik

Az organikus növekedést a vállalati stratégiák általában a meglévő központi kompetenciákra alapozták. Azonban a digitális lehetőségek és az adattömegek tágítják a lehetőségeket. Az Amazon felhőszolgáltatása a vállalat saját adatközpontjából vált publikus szolgáltatássá, a meglévő vállalatok is építhetnek olyan képességeket, melyek új üzleti irányzatokká válnak.

Javaslat: keressünk olyan új piacokat, ahol a vállalat belüli képességek és adatforrások új lehetőségeket nyitnak meg előttünk. Kössünk stratégia partnerkapcsolatokat olyan szervezetekkel, akiknek kiegészítő készségeik vannak ezekre az új piacokra.

Négy – Az ügyfél-élmény a vállalat belül jön létre

Az ügyfél-élmény (customer experience, CX) régóta az ügyfél a termékkel vagy szolgáltatással kapcsolatos kölcsönhatására összpontosít. Azonban a határ, ahol az egyik termékkel vagy szolgáltatással kapcsolatos élmény végződik és egy másik kezdődik, eléggé elmosódott – elég csak arra gondolni, hogy többnyire egy webáruházból rendeljük a termékeket, ezeket viszont egy másik cég képviselője szállítja ki.

Javaslat: az ügyfél-élményre integrált összpontosított erőfeszítésként gondolkodjunk. A fogyasztói viselkedést és gondolkodást szem előtt tartva vizsgáljuk meg a lehetőségeket.

Öt – A vállalati siker a folyamatokról szól

Valaha a központi tevékenység hatékony elvégzése határozta meg az erős vagy gyenge teljesítményt. Azok a vállalatok, amelyek a folyamatokat szem előtt tartva működnek, az üzleti tevékenységet ismétlődőnek és előre jelezhetőnek tekintik. Ezzel szemben a digitális gondolkodás nyitottságot feltételez az ügyfélproblémák megoldásához szükséges spontán és néha egyszeri lehetőségekre. A folyamatokban történő gondolkodás teljesen irreleváns lehet digitális kontextusban, mert szolgálnia kell azokat a termékeket, melyek rugalmasan teljesítik az ügyféligényeket és viselkedéseket.

Javaslat: kommunikációval tudatosítsuk a vállalatban, hogy ha a folyamatokra összpontosítunk, akkor az merev megközelítésekhez vezet, melyek nem ragadják meg az új lehetőségeket. Tervezzünk digitális termékeket a folyamatokat kitaláló és termékfejlesztő csapatok segítségével.

Hat – Az agilis gyakorlat teszi az agilissá a szervezetet

Az agilis fejlesztés segítségével a tech csapatok új funkcionális fejlesztésnek ki, gyorsan változtathatnak, ha erre szükség lenne. Az agilis megközelítést más osztályok is átvették, de ez még mindig nem elég. Az agilitás nem működik, ha csak egy folyamat vagy funkció szintjén használjuk. A digitális üzlet szervezetszerte agilitást vár el a stratégia, a kultúra és a befektetés területén egyaránt.

Javaslat: olyan alkalmazkodó kultúrát támogassunk, melynek központi pontjában a növekedő gondolkodásmód áll. Álljunk át a gyors, inkrementális fejlődést és a szükség szerinti változtatást bátorító termékmenedzsment-megközelítésre.

Vass Enikő

AZ ÉRZELMEK HANGOLÁSÁNAK MŰVÉSZETE: UX SOUND DESIGN

Pittyenés, csippantás, zümmögés – a vásárló szívéhez a fülén keresztül vezet az út

A hangok a vásárlói élmény fokozásában egyre komolyabb szerepet töltenek be. Elismert zenészeket, jó vénával megáldott alkotókat szerződtetnek a cégek, hogy az általuk gyártott termék, bekapcsoláskor, az app használata során vagy a feladat megoldásának a végén, azaz az interakció létesítése során, az a tökéletes hűrt pendítse meg az emberi agyban. De vajon mennyit ad a hangulathoz a sound designer által jól behangolt bűgös, vidám hullám?



A telefonos appok vagy épp a különböző kutyúk esetében mindig is a vizualitás volt az elsődleges, pedig a látvány mellett a hang pontosan is fontos szerepet tölt be a vásárlói élményben.

Megéri áldozni a megjelenésen túl a hangzásra is

Nem véletlen, hogy a hangzás reflektorfénybe került, hiszen a szóban forgó dolog zsigerig hatoló erővel bír, az evolúciónak köszönhetően. Jó példa erre a csecsemősírás, ami a kiváló alvókéval rendelkező, a REM-fázisú, legmélyebb álomból is felébreszti a szülőt, és szinte tudattalan cselekvésre készíti. De a kedvenc zeneszám is képes érdekes dolgokat kiváltani a szervezetből, ugyanis elképesztő összeköttetés van az agy és a fülek között.

Az amygdalában az emlékeket és az érzelmi reakciókat dolgozzuk fel, míg a hippocampus irányítja a viselkedést és segít az emlékek kialakításában. Az elme ezen területei stimulálódnak, amint meghallunk egy hangot. Ez a hang pedig képes arra, hogy folyamatos befolyással legyen a légzésritmusra, a szívverésre, az agyhullámokra és a hormonkiválasztásra is, ami annak köszönhető, hogy beaktiválják a hozzájuk köthető tapasztalatokat, a jó és rossz élményeket illetve az érzéseket. Így a hang nem más, mint egy egyetemes nyelv, amelyen mindannyian beszélünk: már egészen kicsiként belénk ég, hogy mely hangok jelzik a veszélyt vagy épp mely hangok járnak a kellemes, jó élménnyel, és melyeket lehet figyelmen kívül hagyni. A sound designerek pedig erre építenek.

Több ezer dalt és hangot képes megjegyezni az emberi agy. Sokszor nagyobb hatással vannak az agyra, mint a látvány, de nehezebb is figyelmen kívül hagyni

Csilingelő visszajelzések, gyakrabban visszatérő felhasználók

A jól célzott hangzásból a legkisebb vállalkozás is profitálhat, hiszen minden interakció vagy élmény hangulatát, például egy cél elérését, hangeffektusokkal még emlékezetesebbé, vagy épp szolidabbá is lehet tenni. Magyarán szólva az adott eszközzel, appal megtapasztalt élményt a hanghatásokkal szinte az érzelmi skála bármely irányába el lehet tolni, legalábbis akkor, ha jól kódolható hanghullámokkal dolgozunk. Illetve a hang a vizuális visszajelzésnél is gyorsabban üzen az agynak, ami a jelen felgyorsult világhoz szokott idegrendszernek kedvező, mert azonnali visszacsatolást kap. Ez utóbbi pedig a sikeres vásárlói élmény kulcsa. Számszakilag már csak azért is jobban megéri áldozni a hangzásra, mert sokkal hamarabb megragadja az ember figyelmét, mint bármi más. A gyorsan pörgő ujjak, az adatszennyezés, és a folyamatosan áradó ingerfolyamban pedig a jó sound design az aduász.

Kiss Franciska

A MUNKA NEM ÁLLHAT LE

Kényszer helyett hosszútávú megoldás

Az elmúlt hetekben számos vállalat küzdött azzal, hogy megvalósítsa az otthoni munka lehetőségét dolgozóinak. A feladat sok szempontból is komplex, és a technológiai kérdések is összetettek. Szerencsére itt is segíthet a felhőtechnológia.



FOTÓ: T-SYSTEM

Az általános gazdasági bizonytalanság mellett a vállalatoknak most hirtelen a munka átszervezését is meg kell oldaniuk. Mind az egyéni, mint az intézményi biztonság megköveteli, hogy a dolgozók a lehetőségek határán belül minél kevesebbet találkozzanak, azaz lehetőség szerint otthonról dolgozzanak. Ezt még ott sem mindig könnyű megoldani, ahol egyébként már kipróbálták a home office-t, hiszen a tömeges távmunka új technológiai kihívások elé állítja a szervezeteket.

A feladat kettős. Egyrészt biztosítani kell a működési folyamatok gördülékenységét, az üzletmenet folytonosságát, másrészt továbbra is garantálni kell a vállalati rendszerek és adatok biztonságát. A T-Systems Magyarország nagyvállalatoknak szánt speciális Stay&Work csomagjai mind a két téren segítenek a vállalkozásoknak a gyors átalakulás végrehajtásában. „Ezek révén a szervezetek azokra a dolgozókra is kiterjeszthetik a home office-t, akiknek korábban nem volt lehetőségük a távolból biztonságosan csatlakozni a vállalati hálózathoz. Néhány nap alatt, helyszíni kiszállás nélkül bővíthető a meglévő informatikai infrastruktúra távmunka-kapacitása, és felhő alapú megoldásokkal kiépíthető az adatok biztonságos távelérési rendszere”, mondja *Balogh Attila*, a társaság vezérigazgató-helyettese.

Távmunka és biztonság

A távmunkára a Cisco WebEx vagy a csomag kiegészítéseképpen a Microsoft Teams megoldásait ajánlják. Ezek nemcsak csoportos telefon- vagy videóhívások megtartását teszik lehetővé, de a

résztevők a konferencia során bármilyen tartalmat megoszthatnak és közösen szerkeszthetnek, illetve bármelyikük megoszthatja saját képernyőjét a többiekkel. Ezen túl a T-Systems fizikai eszközöket is (headsetet, stb.) elérhetővé tesz csomagjaiban, hogy irodai munkafeltételek otthon is megteremthetők legyenek.

A belső vállalati infrastruktúrához való biztonságos távoli hozzáférés az Instant-NetworkHomeOffice szolgáltatásnak köszönhető. Ez egy felhőbe telepített Cisco tűzfal, amely egyik oldalon a belső vállalati infrastruktúrához, a másik oldalon a távolról dolgozó kolléga számítógépéhez csatlakozik. A szolgáltatáshoz folyamatos, 7x24 órában elérhető informatikai támogatás is tartozik.

Az alapsomag mobilszolgáltatással is kiegészíthető. Ilyenkor a T-Systems 4G-képes wifi-routert kínál a mobilinternettel együtt, ez alapesetben 3 GB-ot jelent, ami igény esetén 50-ig bővíthető. Erre leginkább akkor lehet szükség, ha a távmunka helyszínén fontos a mobil elérés (akár csak tartalékmegoldásnak is), vagy IP-telefonon kellene a vállalati virtuális magánhálózathoz (VPN-hez) csatlakozni.

Megalapozva a jövőt

„Különleges piaci helyzete révén a T-Systems kiváló partnere lehet a vállalkozásoknak a távmunka kiépítésében és biztosításában, mivel egyetlen kézből szolgáltat távközlési, informatikai megoldásokat és rendszerintegrációt. Kimondottan fontos lehet ez a mostani vész helyzetben, amikor az üzleti döntéshozó kritikus időt tud megspórolni azzal, hogy nem kell külön partnert keresnie ezekre a szolgáltatásokra és egyesével leszerződnie velük. A bevezetett megoldások ráadásul annak a lehetőségét is megteremtik, hogy a szervezet a zavartalan távmunka hosszú távú alkalmazására is készen álljon”, tette még hozzá *Balogh Attila*.

Schopp Attila



PESSZIMISTA VEZÉRIGAZGATÓK

Szakemberhiány gátolja a növekedést

Az általános gazdasági növekedés lassulásának hatására a vezérigazgatók óvatos lépésekkel válaszolnak és működési hatékonyságuk növelésében látják a megoldás zálogát. A kiberbiztonság kiemelten foglalkoztatja a vezetőket, ezen a téren az államtól várnak támogatást. A növekedést gátolja, hogy a vezetők továbbra sem találják meg a munkaerőpiacon a számukra megfelelő szakembereket.

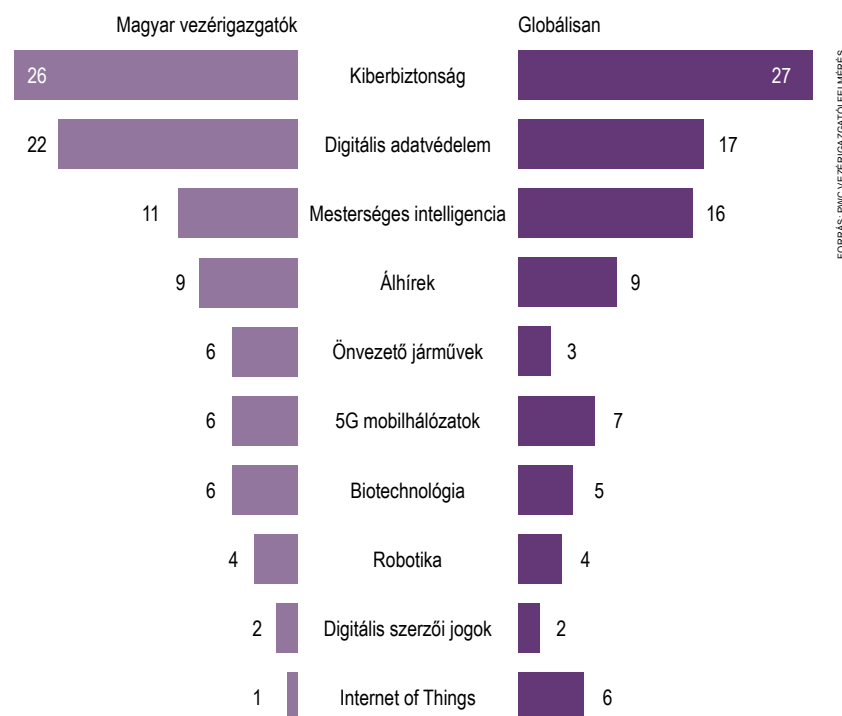
Kezdjük optimistán: a magyar gazdaság növekedése tavaly elszakadt Németországtól, és a belső kereslet élénkülésének hatására közel 5 százalékos GDP-növekedéssel zárta az évet, ami kiemelkedőnek minősül az EU tagállamai között. A növekedés lassulását azonban az EU és a hazai vezérigazgatók is borítékoltnak veszik, és erre csak rátesz egy lapáttal a koronavírus miatt elmaradt gazdasági fejlődés. Fontos megjegyezni, hogy a PwC kutatásában a vezérigazgatókat akkor kérdezte a gazdasági kilátásokról, amikor a koronavírus-járvány és annak gazdasági hatásai még nem voltak ismertek, így ez nem befolyásolhatta a válaszokat.

Lassabb növekedés várható

Így a 2019-es 4,9 százalékos bővülést 2020 már biztosan nem tudja hozni, optimista becslések szerint is megáll 3,5 százalékon. A 9. PwC Magyarországi Vezérigazgató felmérés szerint a lassulásra voksolnak a világ vezérigazgatói is, igaz, ők 13 százalékponttal borúlátóbbak, mint a magyarok. A hazai vezetők 53 százaléka gondolja azt, hogy a gazdaság bővülése lustább lesz az előttünk álló évben, míg a világ vezérigazgatóinak körében ez az arány 66 százalék.

Melyik új technológiai területeken a legfontosabb, hogy a vállalatok és a kormány együttműködjenek?

(A válaszolók százalékában)



Az IT-vel foglalkozó vállalatok számára jó hír, hogy a működési hatékonyság javítása – melyre a vezetők nagy többsége szavaz – a folyamatok optimalizálásával, a vállalat digitális átalakításával, új technológiák bevezetésével jár, amihez az IT szolgáltató és termékfejlesztő vállalatok termékeire és megoldásaira egyaránt szükség van.

A vezérigazgatók is emberből vannak, és a borúlátás ellenére azt gondolják, hogy a gazdaság teljes lassulása saját vállalatuk eredményeit nem befolyásolja. Ahogy a balesetek is csak más emberekkel történnek, minket nem érnek, úgy a vezérigazgatók a saját vállalataik esetében is növekedést várnak – a megkérdezett vezetők 81 százaléka nyilatkozott így (ez 9 százalékponttal elmarad a tavalyi eredménytől, de akkor is kiemelkedően magas az optimistán gondolkodó cégvezetők aránya).

Ez a magabiztosság a versenytársakhoz viszonyított pénzügyi teljesítmény értékelésében is visszaköszön: a vállalatok több mint fele jobbnak vagy lényegesen jobbnak ítéli működési eredményeit, mint a konkurens vállalkozásoké. Ennek a pesszimista hangulatnak egy másik megtestesülése is nyomon érhető a hazai vezetők gondolkodásában. A cégek többnyire óvatos lépéseket terveznek nyereségességük és növekedésük fenntartása érdekében, 81 százalékuk a működési hatékonyság javításában, 60 százalékuk az új termék vagy szolgáltatás piacra dobásában vagy organikus növekedésben látja a fejlődés zálogját (53 százalék). A globális eredményekkel összehasonlítva a magyar vezetők sokkal kisebb arányban számolnak a már említett organikus növekedéssel, kevésbé terveznek felvásárlás végrehajtani vagy stratégiai szövetségre lépni. Az óvatosság az alkalmazottak létszámával kapcsolatos tervekben is meglátszik, ahol a megkérdezettek több mint fele nem számít bővülésre a következő évben. Az egy évvel ezelőtti eredményekhez képest 15 százalékponttal, 44 százalékra esett azok aránya, akik cégük létszámát növelnék.

Az IT-vel foglalkozó vállalatok számára azonban jó hír, hogy a működési hatékonyság javítása – melyre a vezetők nagy többsége szavaz – a folyamatok optimalizálásával, a vállalat digitális átalakításával, új technológiák bevezetésével jár, amihez az IT szolgáltató és termékfejlesztő vállalatok termékeire és megoldásaira egyaránt szükség van.

Az államtól várnak megoldást

A kiberbiztonság kérdésköre újra és újra felbukkan a felmérésekben: a túlszabályozottságtól való félelem ezen a területen jelentkezik a legmarkánsabban. Ennek fényében nem meglepő, hogy a magyar és a külföldi vezérigazgatók egyaránt a kiberbiztonság területén szeretnék a legmagasabb arányban együttműködni a kormánnyal annak érdekében, hogy bizalmat építsenek a társadalomban. A második terület, ahol az állami szereplők beavatkozását várja el a magánszféra, az a digitális adatvédelem, míg a harmadik helyezte a mesterséges intelligencia.

Noha egy vállalat hatékonyságát, az új szolgáltatások elindítását nagy mértékben meghatározza az IoT területe, a vezetők csupán 1 százaléka gondolja, hogy ebben a kérdéskörben az államnak, mint szabályozónak, közbe kellene lépnie. A globális vezetőkkel összehasonlítva külföldön hatszor többen szeretnék az IoT szabályozását az államra bízni. Ezzel szemben viszont az önzetű autók terén a magyar vezetők teljesítenek jobban: kétszer annyian gondolják, hogy keretekre lenne szükség, mint globális társaik – a magyar állam ezen a téren tett erőfeszítései, a zalaegerszegi tanpálya megépítése önzetű autók számára tette aktuálissá és fontossá a kérdést. A felmérés nem kutatta, de az interjúkból kiderült, hogy nem minden megkérdezett vállalatnak van kibestratégiája. Ez a mai, fenyegetettségekkel teli IT-világban egy olyan luxus,

amelyet kevesen engedhetnek meg maguknak. *Lőcsei Tamás*, a PwC Magyarország vezérigazgatója szerint a vállalatok a saját bőrükön tapasztalhatják, hogy a nem létező IT-biztonság drága mulatság. Név nélkül egy termelő vállalat példáját említette, ahol egy drága gépet beszerzése fulladt pénzügyi veszteségbe. Az email-folyamba egy adott ponton beszállt egy harmadik fél, akik az eladónak eljátszotta a vevőt, és a vevőnek az eladót. A kialakult árát a csalónak utalták át, ami csak a megvásárolt eszköz szállítása során derült ki, és a pénzt csak részben sikerült visszaszerezni.

A vállalat meglévő kibestratégiáját a kibefenyezettségek fokozódó komplexitása, az adatvédelemmel kapcsolatos általános aggodalom, valamint a kiberbiztonsági és adatvédelmi szabályozás alakítja. A vezérigazgatók félnek az ellátási láncok és üzleti partnerek sebezhetőségéből adódó problémáktól. Számolnak azzal, hogy a kiberbiztonsági szakemberek hiánya miatt vállalatuk biztonságát kockáztatja. IT-biztonsági problémákat generálnak továbbá az IoT hardverek és szoftverek használata, ahogy ötödik generációs mobilhálózatok bevezetése is.

Gátolják a növekedést

Nem sokat változott a vezetők véleménye a korábbi felméréshez képest, ami a növekedést gátló tényezőket illeti. Első két helyen a munkaerővel kapcsolatos aggodalmak kaptak helyet. A megkérdezettek 88 százaléka szerint tartani kell attól, hogy az alapvető fontosságú szakembereket nem tudják megtalálni a piacon, és emiatt a vállalat növekedése lassabb lesz. Második aggodalom a generációs kérdéssel kapcsolatos: sokan tartanak a munkaerő változó demográfiai jellemzőitől. Ez valahol érthető is, hiszen a vezérigazgatók jellemzően nem tartoznak a piacra most belépő generációba, így, ha ismerik is őket, mint családtagok, a munkahellyel kapcsolatban még nem tudják, hogyan kell hozzájuk viszonyulni.

A növekedés bizonytalanán tevő tényezők közé tartozik a gyors technológiai változás is (a válaszadók fele jelölte meg ezt), az arány a tavalyi értékhez képest nőtt. Csökkent viszont azok aránya, akik a számítógépes fenyegetettségűektől tartanak, pedig a tapasztalat azt mutatja, hogy a magyar vállalatok nem túl ügyesek, amikor védekezésről van szó, inkább szabályzatokat gyártanak, mintsem technológiákat vásárolnak.

A túlszabályozottságot a vezetők kétharmada tartja a növekedés gátjának. Akik ezt a területet fenyegetettségnek értékelik, alapvetően az adat- és kiberbiztonság, illetve az iparági jogszabályoknak való megfelelés miatt aggódnak. Az adat- és kiberbiztonság területén jelentkező túlszabályozottsági érzés az európai adatvédelmi szabályozás, a GDPR hatásait tükrözi vállalati berkekben. Ez volt az első olyan év, amikor a mindennapi működés során találkozhattak a vállalatok a személyes adatvédelmi direktíva gyakorlati hatásaival, megtapasztalhatták, hogy mennyire lassítja vagy zavarja a céges tevékenységet az új szabályozás életbe lépése.

Érdekes módon, a klasszikusnak tartott témakör, az adómegefelelés már csak a megkérdezettek 19 százalékánál jelent valamilyen gyakorlati terhet. Ez azt is jelentheti, hogy ez egy olyan terület melyet kellő mértékben tudtak automatizálni, és végső soron a vállalatok megtanultak jól adózni, miközben az állam részéről is enyhülhetett a nyomás.

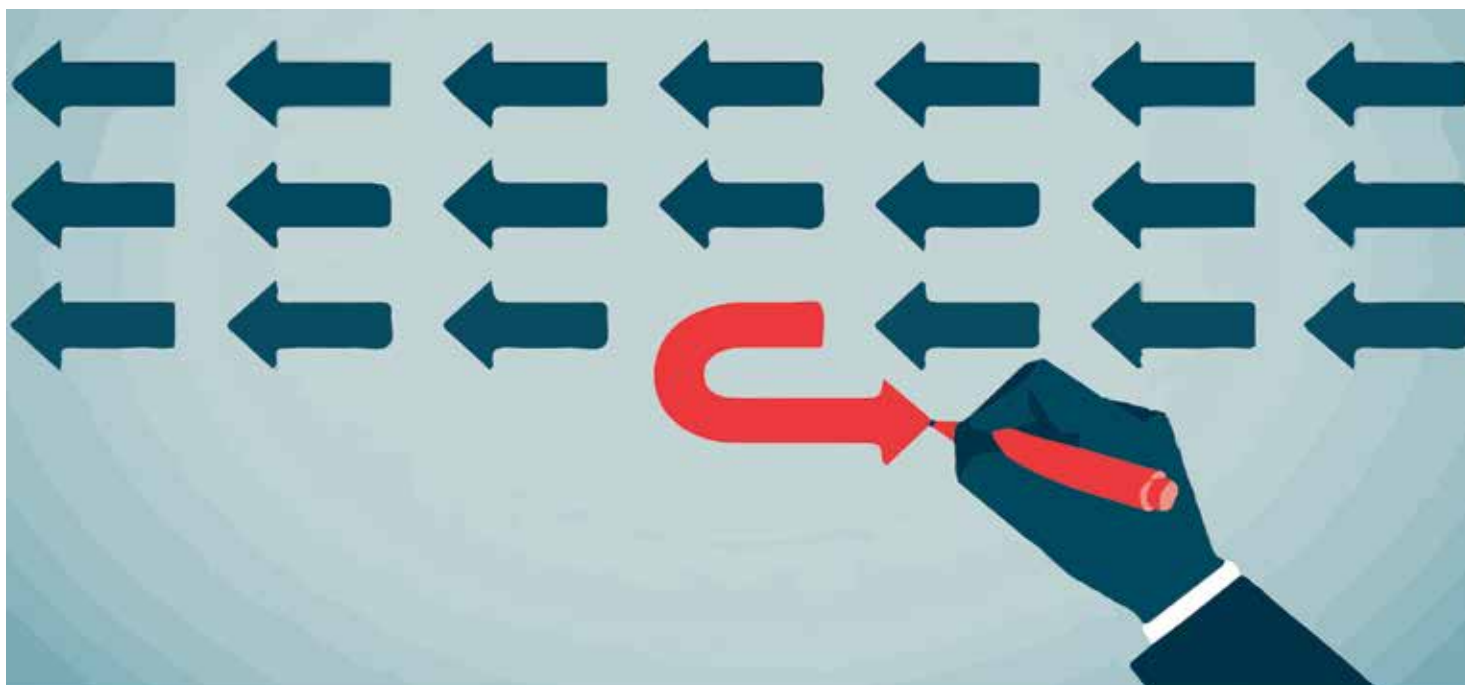
Az a drága munkaerő

Az mindenki számára érthető, hogy a megtartás egyik kulcsa a munkatársak folyamatos képzése, fejlesztése, felzárkóztatása. De ez nem minden vállalat számára feladat is. Az ideai felmérésből kiderült, hogy azok a vállalatok, akik élén járnak a képzésekben, bizakodóbbak, mind magyar és globális vonatkozásban egyaránt. Azok a vállalatok, amelyek jelentős előrelépést tettek ezen a



LŐCSEI TAMÁS,
PWC MAGYARORSZÁG

FORRÁS: PWC MAGYARORSZÁG



FORNÁS: LIGHTEMAG.COM

téren, meghatározták a vállalat jövőbeli növekedési stratégiájának támogatásához szükséges készségeket. Ugyanakkor bővítik munkatársaik és vezetőik technológiai és a technológia potenciális hatásaira vonatkozó ismereteit, és olyan továbbképzési programot is indítottak, mely a technikai, a digitális és a személyes (soft skill) egyaránt fejleszti.

A magyar vezetők a globális vezetőktől eltérő, nagyobb arányban működnek együtt a felsőoktatási és kormányzati intézményekkel, hogy a jövőbeni szükséges készségeket átadják a diákoknak, vagyis a jövő dolgozóinak. Ez a haladó magyar vállalatok 23 százalékára jellemző, szemben a globális cégek 13 százalékával. A magyar vállalatok azért proaktívabbak, mert itthon olyan mértékben kiélezett a munkaerő kockázata, hogy lépéskényszerben voltak a munkaerőhiány mérséklése érdekében.

A megtartás hiánya akadályozza a fejlődést

Ennek fényében nem meglepő, hogy a magyar vezérigazgatók 37 százaléka szerint a továbbképzett munkatársak megtartásának hiánya a fejlesztéseket akadályozó legfontosabb tényező (a globális vezetőknél ez csupán 15 százalék). Több magyarázata is lehet ennek: a magyar piacon dinamikusan nőnek a munkavállalói bérek, így a képzés ellenére sem könnyű a munkatársakat megtartani. A globális vállalatok jobban kihasználják például a munkáltatói márkaépítést a munkatársak megtartásában, ahogy fontosabbak és vonzóbbak lehetnek a kiforrottabb juttatási rendszer is.

A készségfejlesztő programok egyértelműen a vállalatok javára válnak, a haladó vállalatok jelentősen megnövelték

Legyünk a változás alakítói

A tavalyi felméréshez képest a hazai vezetők közel kétszerese várja a gazdaság lassulását, ami az jelenti, hogy lassabb növekedésre kell felkészülnünk az előttünk álló évben. Amikor kisebb a növekedés, akkor nem szabad védekezően csökkenteni a befektetéseinket – tanácsolja *Lőcsei Tamás*, a PwC Magyarország vezérigazgatója. Szerinte, ha a vállalatok csökkentik befektetéseiket az emberekbe, az új technológiákba, akkor a kihívások elől menekülnek. Változni akkor is szükségyszerű, ha éppen nagyon kényelmetlen megtenni a következő lépést. Vezetőként nem lehetünk hatással a demográfiai tendenciákra, amelyek kihívások elé állítják a cégeket a munkaerő-toborzás és -megtartás területén, de komoly lépéseket lehet tenni, hogy az alkalmazottakat képezzük és fejlesszük. A vezérigazgató szerint azok, akik így cselekszenek, hosszú távon képesek megtartani munkatársaikat, miközben agilisabb munkaerővel lehetnek a változás alakítói.

termelékenységüket, miközben a cégek kultúra is megerősödött. Sok esetben a legnagyobb kihívásnak tartott munkaerő-megtartásra is megoldást jelentenek a képzési programok. A felmérésben a haladó vállalatok 100 százaléka egyetértett azzal, hogy a képzések után a munkatársaknak magasabb lett a termelékenysége, ahogy a vállalat egészében fokozódott az innováció, és gyorsabb lett a digitális átalakulás is. Egy másik mellékhatás, hogy gyorsabb lett az üzleti növekedés, és erősebb a vállalati kultúra és elkötelezettség.

A munkatársak közül a képzések során nem kell mindenkinek megtanulni programozni, viszont mindenkinek meg kell értenie, hogy a technológia hogyan alakítja át a munka világát, és mindez hogyan válhat előnyükre. A továbbképzés a folyamatos tanulás és a kíváncsiság kultúrájának megteremtését jelenti, és ezzel sok szervezet küzd.

Vass Enikő

KI VAGY ÉS MIT CSINÁLSZ?

Szigorúan ellenőrzött felhasználók



Az IT-biztonságban mindig is fontos volt, hogy a számítógépes rendszerekben kinek milyen jogosultságai vannak és hogyan azonosítja magát. Hatványozottabban jelentkezik a probléma, amikor hirtelen nagyon sokan akarnak, illetve kénytelenek távmunkában dolgozni.

Nemcsak a gyártók hangoztatják, hogy az identitás, a kiemelt felhasználók és a jelszavak kezelése kiemelt fontosságú –, mondta a márciusi ITBUSINESS Clubon Csinos Tamás, az IT-biztonsági megoldások disztribúciójával foglalkozó Clico ügyvezető igazgatója. Az elmúlt hónapokban két, a kiberbiztonsággal kapcsolatos, fontos anyag is megjelent. Az egyik a Kibervédelmi Intézet „Fehér Könyve”, amely a köz-igazgatás szereplőinek határoz meg minimumkövetelményeket; a másik a Magyar Nemzeti Bank ajánlása a pénzügyi szervezetek részére. „Mindkettőben hangsúlyos elem a fenti három problémakör, leginkább azért, a jelszavak, a felhasználók, az identitások kezelése mindig kényes egyensúlyozást jelent a kényelem és a biztonság között. A többség általában úgy gondolkodik, hogy a biztonság ne menjen a kényelem, a felhasználói élmény, és ezáltal a termelékenység rovására. És mindaddig így is marad, amíg be nem üt a baj”, mondta Csinos Tamás.

Ugyanakkor az erős biztonságnak nem kell feltétlenül együtt járnia a kényelmetlenséggel. A megfelelő rendszerek nem csak módot adnak átfogó biztonsági szabályrendszerek létrehozására és betartására, hanem teszik mindezt úgy, hogy közben a felhasználó bizonytalansága is megszűnik: ők is mindig tudják, hogy mihez, milyen körülmények között és miért van jogosultsága. Csinos Tamás három ilyen rendszert mutatott be, egyet-egyét az azonosításra, az identitáskezelésre és a privilegizált felhasználók menedzsmentjére. A három rendszer funkcionalitása némiképp átfedésben van, de ez nem gond, mert mindegyik több modulból álló platform, amely könnyen együtt tud működni más megoldásokkal.

Állj! Ki vagy?

Az egész kérdéskör első lépése annak igazolása, hogy a rendszerbe belépni szándékozó felhasználó tényleg az, akinek mondja magát – vagyis azonosítanunk kell őt. Erre szolgál a Thales többfaktoros azonosítást és az egységes bejelentkezést (single sign-on-t, SSO-t) is lehetővé tévő megoldása.

Az előbbi mindenki számára ismerős lehet, aki internetbankot használ: nem elég a felhasználónév-jelszó párost megadni, be kell írni az egyszer használatos, a mobilra kapott kódot is. A mögöttes koncepció az, hogy van valami, amit tudunk és van egy másik azonosítási mód, ami csak nekünk van meg. Ez utóbbi lehet az SMS, a token, az egyszer használatos jelszó, a biometrikus azonosító, és így tovább; a Thales mindezeket kezelni tudja.

Az SSO a jelszókezelés miatt fontos. Azt már mindenki tudja (legalábbis elvben), hogy minden egyes elérni kívánt rendszerhez, szolgáltatáshoz más-más jelszót kell használni, a jelszavaknak pedig megfelelően erősnek kell lennie (legyen hosszú, tartalmaz-

Identitások másképpen

Az informatikai rendszerekben minden olyan identitást kezelni kell, amely hozzáférhet adatokhoz, erőforrásokhoz. Ez alapesetben az emberi felhasználókat jelenti – de ott sem csak a dolgozókat, hiszen ügyfelek, partnerek szintén elérhetnek bizonyos adatokat, rendszereket. Ezen túlmenően viszont egyre több a gép-gép jellegű kapcsolat: alkalmazások érhetnek el adatbázisokat, tudni kell kezelni a robotizált (RPA) folyamatokat, és nem utolsósorban az IoT-eszközök hozzáféréseit is.

zon többféle karaktert, és lehetőleg ne legyen az illetőhöz köthető). De ha az embernek már több száz jelszava van, akkor mindenképpen valamire szüksége van a jelszavak kezeléséhez. Ezt a segítséget adják meg az SSO/j jelszókezelő megoldások. A felhasználónak csak egyszer kell belépnie, onnan az SSO intézi a többi rendszerrel kapcsolatos autentikációt. „Ily módon elkerülhető a jelszókezelés egyik nagy problémája, a jelszavak többszöri felhasználása. Ez ugyanis legalább annyira kompromittálja a biztonságot, mint a gyenge jelszavak”, figyelmeztetett Csinos Tamás.

A gyakornok egy év alatt bejárja a vállalat különböző osztályait, minden részlegen megkapja az ottani munkához szükséges hozzáféréseket, jogosultságokat. Az év végére több jogosultsága lesz, mint a vezérigazgatónak – ha a felügyelet nem vigyáz

Felhasználók és kockázatok

A következő nagy terület az identitás- és hozzáférés-kezelés, amelyre a Clico a SailPoint platformját ajánlja. Az alapproblémát itt az jelenti, hogy a felhasználók nagyon sokfélék lehetnek, és a sokféleségük időben is változik, a digitális identitásuk sosem statikus, márpedig hozzáférési jogosultságaikat ennek figyelembevételével kell(ene) kiadni.

Egy felhasználó identitása nemcsak a szervezetben és a hierarchiában elfoglalt helyétől függ. Az egyszerű, szerep alapú besorolás helyett (vagy mellett) az általuk jelentett kockázat alapján is osztályozni kell a felhasználókat. Alacsony kockázatot jelent az a dolgozó, aki régi, megbízható munkaező, többnyire alacsony szintű hozzáférésekkel rendelkezik, nem ér el direkt módon kritikus adatokat. Magasabb lehet a kockázata annak, akivel például valamilyen kellemetlen változás történt (új munkakörbe került, kirúgták a kollégáját, nem emelték a fizetését).

A legnagyobb veszélyt pedig azok a kollégák jelentik, akik rendszeresen és aktívan megsértik a házirendet (többször próbálnak olyan erőforrásokhoz hozzáférni, amelyekhez nincs jogosultságuk), vagy sok érzékeny adathoz kell, hogy hozzáférjenek, de ide tartoznak a már távozott kollégák is, ha jogosultságaikat nem vonták vissza. Az is

IT-biztonság járvány idején

A járvány kapcsán bevezetett hatósági korlátozások arra ösztönzik a bűnözőket, hogy tevékenységük egy részét-egészét az online térbe helyezték át. A klubunk óta (március 10.) exponenciálisan megugrott a magyar vállalkozások elleni támadások száma, mint ahogy megnőtt a távmunka feltételeinek megteremtésére törekvő cégek száma is. Ebben a helyzetben különösen fontos, hogy ahol nem volt kialakult szabályozás, bejártatott, biztonságos rendszer, ott a home office miatt megnövekvő támadási felületet megfelelő védelmi rendszerekkel, intézkedésekkel ellensúlyozzuk.

A Clico szakértői ingyenes online konzultációval járulnak hozzá a vészhelyzet kezeléséhez. Keressék őket a support@clico.hu címen időpont-egyeztetés céljából.

lényeges, hogy ezek a kockázat alapú besorolások nem statikusak, hanem időről-időre változnak – új hozzáféréseket kap az illető, változik a munkaköre, a motivációja. Ezért van szükség egy olyan irányító (governance) rendszerre, amely az identitások alakulását folyamatosan követni tudja. (Arról nem is beszélve, hogy identitása nemcsak a dolgozóknak lehet, lásd az „Identitások másképpen” című keretet.)

Prediktív identitás

Az identitás- és hozzáférés-kezelő rendszerek három kérdésre igyekeznek választ adni: kinek van hozzáférése az erőforrásokhoz; kinek kellene hozzáféréssel rendelkeznie; és hogyan férnek hozzá az erőforrásokhoz a felhasználók.

A hozzáférések kiosztása a legtöbb helyen manuális folyamatban zajlik. A felhasználó az alkalmazásgazdától kér hozzáférést, aki általában meg is adja neki. „De tényleg tisztában van azzal az alkalmazásgazda, hogy kinek adott hozzáférést? Biztos abban, hogy az illető megkapta a szükséges oktatást, rendelkezik kellő biztonságtudatossággal ahhoz, hogy használja az adott rendszert?”, tette föl a kérdéseket Csinos Tamás. Érdemes ezért egyfajta ellenőrzési mechanizmust is beépíteni a termékbe,



FORRÁS: APT TECHNIQUES.CO.ZA

amely alapján eldönthető, hogy az illető megkaphatja-e a kérdéses jogosultságot.

A SailPoint egyik különlegessége, hogy gépi tanulás segítségével ezt az ellenőrzést prediktívvá tudja tenni. Összekapcsolható például a megoldás a HR-rendszerrel, ahonnan beszerezhetők a kockázati besoroláshoz használható információk. Ezeket, és a korábbi tapasztalatokat felhasználva a rendszer ajánlásokat tesz az egyes identitásokhoz tartozó jogosultságokra – nem túl kockázatos-e magasabb szintű jogosultságokat adni egy bizonyos felhasználónak, vagy éppen nem járna-e további hozzáférés egy másiknak.

Fontos eleme az identitáskezelésnek az életciklus menedzselése. Ide tartozik, hogy a belépő dolgozó megkapja a jogosultságait, a kilépőtől viszont automatikusan vegyék el. Gyakori jelenség az „identity creep”, a lopakodó identitás is, hívta fel a figyelmet egy további veszélyforrásra Csinos Tamás. Képzeljünk el egy gyakornokot, aki egy év alatt bejárja a vállalat különböző osztályait. Minden részlegen megkapja az ottani munkához szükséges hozzáféréseket, jogosultságokat, de amikor átmegy a következőbe, az előzőeket nem vonják vissza tőle. Az év végére akár több jogosultsága lesz, mint a vezérigazgatónak, ami óriási kockázatot jelent a vállalatra nézve, különösen, ha ott is marad dolgozni. „Tipikus jelenség az is, hogy egy vállalatban 300 dolgozóra 6 ezer felhasználói fiók jut, ami megint csak a kockázatot növeli”, tette hozzá a Clico ügyvezetője.

Veszélytelen hatalom

Végül a harmadik lényeges terület a kiemelt (privilegizált) felhasználók kezelése. Nem lehet mindenkitől minden hozzáférést megtagadni, mert valakinek azért üzemeltetni kell a rendszereket – viszont a legnagyobb kockázatot éppen a legmagasabb szintű jogosultsággal rendelkező felhasználók jelentik. Nem is feltétlenül azért, mert rosszra használják privilegizált helyzetüket, hanem mert egy támadó a hozzáféréseket kihasználva tud egyre magasabb jogosultságokat szerezni magának, hogy hozzáférhessen érzékeny adatokhoz. „Ha nem kezeljük jól a privilégiumokat, biztosak lehetünk abban, hogy előbb-utóbb megszereznek valamilyen adatot tőlünk”, emlékeztetett Csinos Tamás.

Itt jön képbe a Cyberark rendszere. A megoldás megakadályozza, hogy a rendszereinkbe már bejutott támadó magasabb szintre tudja



CSINOS TAMÁS, CLICO

FORRÁS: ITB

emelni a behatolásnál megszerzett privilégiumait. A megoldás alapja egy digitális széf, amelyben a privilegizált felhasználó (például egy rendszeradminisztrátor) jogosultságait, jelszavait gyűjtik össze. Az adminisztrátor a saját jelszavával lép be ebbe a széfbe, de az abban található jogosultságokat a felettese helyezte ott el – ő adja ki, vonja vissza azokat, ahogy éppen szükséges. Ennek révén egyetlen felhasználó sem jut túlhatalomhoz: az adminisztrátor nem oszthat magának jogosultságokat, csak felhasználhatja azokat; felettese pedig csak kiadja, de nem használhatja azokat.

Ha pedig ez nem lenne elég, a Cyberark folyamatosan monitorozza a kiemelt felhasználók tevékenységét, mintegy „videofelvételt” készít róluk. A biztonsági szempontból kulcsmomentumnak mondható tevékenységeket külön is megjelöli, így egy későbbi ellenőrzésnél nem kell végignézni a teljes felvételt, hanem egyből a kritikus pontokhoz lehet ugrani.

Schopp Attila



FORRÁS: SPIRIT.COM/AUDONALD VAN SMITH/GETTY IMAGES

LEVÉL A TÚLÉLÉSÉRT

Okos szabályozást kérnek az európai digitális ipar szereplői

A digitális szolgáltatások új uniós szabályozásánál fokozott figyelmet kell fordítani arra, hogy az európai cégek versenyképessége ne csökkenjen amerikai és kínai vetélytársaikkal szemben – hangsúlyozzák nyílt levelükben az EU Tech Alliance tagjai. A dokumentum szerint az európai technológiai vállalatok többsége, bár gyorsan növekszik, továbbra is fiatal és törekeny.

Szokatlan lépésre szánta el magát az európai technológiai szektor számos képviselője néhány héttel ezelőtt, ugyanis nyílt levélben fordultak az Európai Bizottsághoz annak érdekében, hogy a készülő új szabályozás során legyenek tekintettel az ágazat vállalkozásainak érdekeire is. A dokumentumot az európai digitális ipart képviselő EU Tech Alliance nevű szervezet jegyezte és olyan, nem csak a kontinensen, de a világ egyéb részein is ismert és elismert cégek írták alá, mint például a Spotify, a Booking.com, az eMAG, a SoundCloud, a Rovio, de még egy magyar társaság, a Tresorit is szerepelt közöttük.

Az EU TA azért érezte fontosnak és időszerűnek a megnyilvánulás ezen formáját, mert az új Európai Bizottság komoly terveket fogalmazott meg az egységes, európai, digitális piacra vonatkozó új szabályozás kapcsán. Az elképzelések szerint létrehozna egy új szabályozást, a Digitális Szolgáltatások Törvényét (Digital Services Act – DSA), amely jogi eszközökkel keményen fellép a gyűlöletbeszéd, a kéretlen és illegális tartalmak ellen, de például a politikai hirdetéseket is szigorúbban kezelnék. Ráadásul az eddiginél is nagyobb felelősségük lenne ezekben a kérdésekben a szolgáltató cégeknek. Ez pedig érthetően aggodalommal tölti el az európai technológiai vállalatokat, hiszen míg egy Google, vagy Facebook méretű és bevételű társaság esetében talán kisebb problémát okoz az esetenként euróban is milliárdos szintű bírság kifizetése, a kontinens cégeit egyértelműen padlóra küldené.

Olyan, okos jogalkotásra van szükség, amely élénk, egységes digitális piacot hoz létre, és nem hozza hátrányos helyzetbe a helyi vállalatokat globális szinten

Az EU TA nyílt levelében az azt aláíró cégek kifejezték elkötelezettségüket az egységes európai digitális piac mellett, de felhívták a szabályozó testület figyelmét arra, hogy az alapos egyeztetés és koordináció nélküli törvénykezés a kontinens egészét negatívan érintheti, jelentős hátrányt okozva minden, Európából induló gazdasági szereplőnek amerikai és ázsiai versenytársaikkal szemben.

Mint fogalmaztak, Európa vezető szerepet játszik a szabályozás terén, ám ez a módszer nem minden esetben alkalmas a kívánt eredmény elérésére. Az európai technológiai vállalatok többsége bár gyorsan növekszik, továbbra is fiatal és törekeny. Sikereik fenntartásához okos jogalkotásra van szükség, amely valóban élénk és egységes digitális piacot hoz létre, és amely nem hozza hátrányos helyzetbe a helyi vállalatokat globális szinten – állítják a nyílt levél aláírói.

Az elmúlt években számos elemzés született arról, hogy Európa a technológiai fejlesztések esetében komoly hátrányba került az Egyesült Államokkal és Kínával szemben. Az utóbbi időszakban a startup-ökoszisztémában tapasztalható számottevő fejlődés lehetőséget kínál arra, hogy a kontinens innovációs képessége jelentős mértékben erősödjön, az ugyanakkor kérdés, hogyan lehet megtalálni az egyensúlyt az egyén és a közösség védelme, illetve a gazdasági érdekek között. Jó példa volt erre az Európai Bizottság mesterséges intelligencia stratégiájának arcfelismerést szabályozó része. Az eredeti tervekben ugyanis szerepelt, hogy néhány évig megtiltanák az EU-ban az arcfelismerő technológiák alkalmazását, azonban végül a szakmai érvek hatására ez kikerült a dokumentumból.

Kalocsai Zoltán

KISKAPUK NÉLKÜL

A biztonságos távmunkához a munkatársak oktatása is szükséges

Az információbiztonságot sokkal komolyabban kell venni a járvány miatt távmunkára átállt szervezeteknek. Ezzel együtt felül kell vizsgálni az üzletmenet-folytonossági terveket és szükség szerint módosítani, hogy a mostani helyzethez alkalmazkodva szolgálja a vállalkozás érdekeit.

A digitalizációban élen járó vállalkozások korán átálltak a részleges távmunkára. A szervezetek többségénél, ahol ezt meg lehet tenni, elkerülhetetlen lesz az átállás és várható, hogy egyre szélesebb körben részesítik előnyben a munkavégzés e módját. A megváltozott körülmények az IT-biztonság tekintetében is új szemléletet igényelnek. „Ha a korábban 5-10 százalékos távmunka hirtelen felugrik 60-70 százalékra, jelentősen megnő a szervezet biztonsági kitétsége”, figyelmeztet Rózsa Roland, a 4iG stratégiai tanácsadója.

A biztonság ára

A vállalkozás rendszereihez távolról hozzáférő dolgozók számával a kockázat is megnő, ezzel tisztában vannak a biztonsági rések kihasználói, akik valószínűleg aranybányát látnak ebben. Nagyon gyorsan kellemtelen helyzetben találják magukat azok a vállalatok, ahol nem gondoskodtak saját infrastruktúrájuk megfelelő védelméről.

Rózsa Roland szerint, még ha „túlélő” üzemmódban is van most egy cég, akkor is abszolút minimumnak számít az IT-biztonság kiemelt kezelése, mert felfokozottak a kockázatok. Ezért, amikor gyorsan kell kialakítani a távmunka-rendszert, különösen fontos, hogy betartsák a gyártói ajánlásokat és a biztonsági szabványokat.

A biztonság erősítését akkor is meg kell lépni, ha az némi kényelmetlenséget okoz a dolgozóknak. A kétfaktoros azonosítás több felhasználói interakciót és odafigyelést igényel, de kulcsfontosságú. „Meg is lehet találni azt az egyensúlyt, ahol anélkül nyújtunk megfelelő biztonságot, hogy kiskapuk keresésére ösztönöznénk a felhasználókat”, teszi hozzá a 4iG szakértője. Gondoskodni kell arról, hogy a csoportmunka továbbra is biztosított legyen a dolgozóknak. Ehhez a vállalkozás által felügyelt földi vagy felhős megoldásokat kell alkalmazni, biztosítva az adatok megfelelő védelmét.

Kiemelt fontosságú a munkatársak oktatása, tájékoztatása, hogy a megváltozott munkakörülmények során jól tudják használni a számukra új megoldásokat. Ezzel minimalizálható az a lehetőség, hogy kockázatos saját megoldásokkal dolgozzanak.



RÓZSA ROLAND, 4iG

FORRÁS: 4iG

Ez egy másik katasztrófa

A legtöbb nagyvállalatnál vannak üzletmenet-folytonossági (BCP) és katasztrófa-elhárítási (DRP) tervek, ám azok többnyire olyan természeti katasztrófákra és komolyabb technológiai zavarokra készültek, mint egy árvíz, földrengés, vagy ha hosszabb időre kimarad egy közmű-szolgáltatás. „Az, hogy a dolgozóknak otthonról kell dolgozni, még nem katasztrófa. Ám ha a dolgozóink fele a fertőzés miatt munkaképtelen, az már mindenképpen katasztrófális. Egy ilyen helyzetre valószínűleg nagyon kevesen készültek fel előre”, mondja Rózsa Roland. Az így megváltozott körülményekre is kell valamilyen választ adni. Az egyik lehetőség a vállalati működés tartalékra kapcsolása lehet, ahol csak a legszükségesebb területek folytatják a tevékenységet, azok is csak visszafogottan.

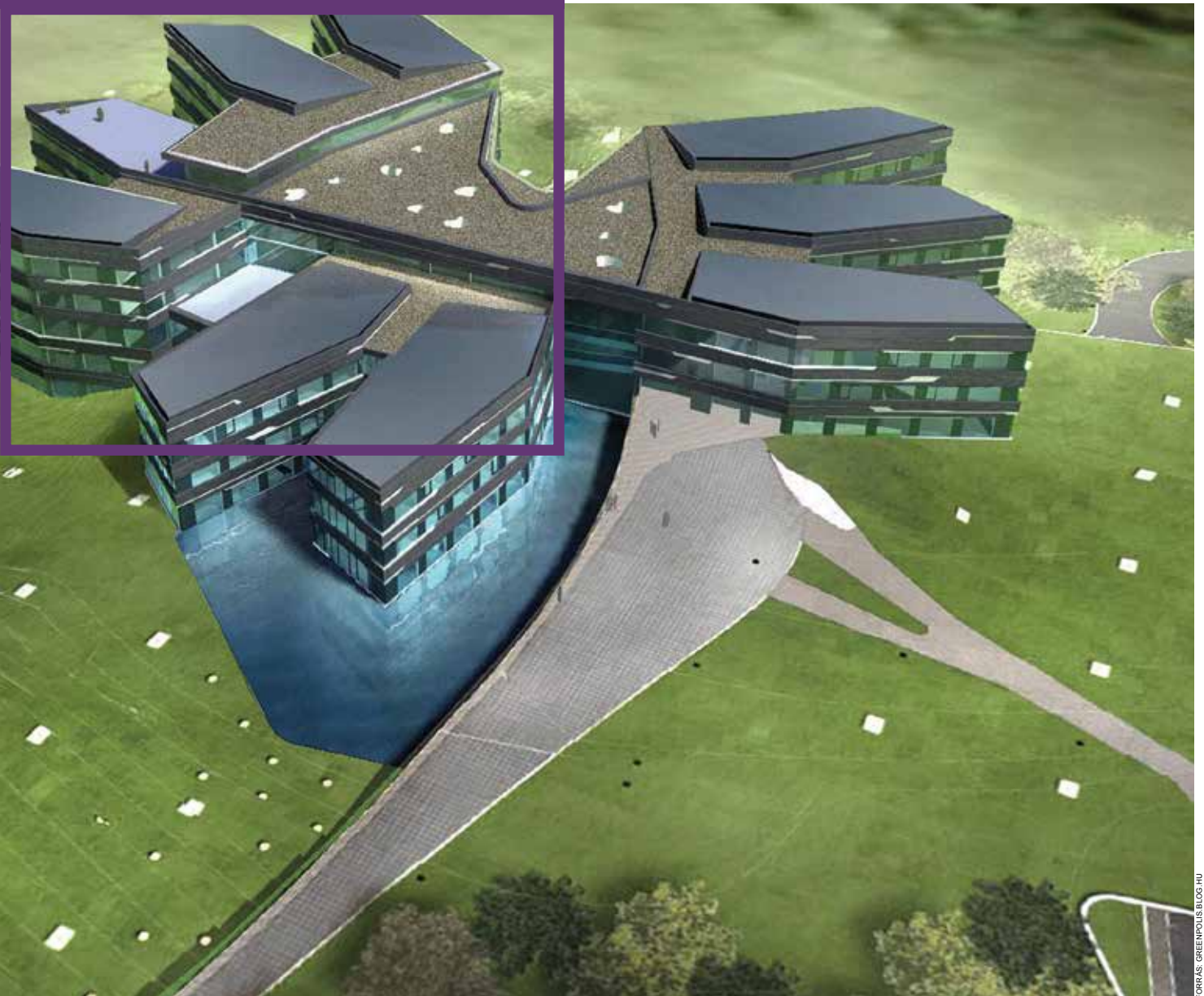
Meg lehet találni azt az egyensúlyt, ahol anélkül nyújtunk megfelelő biztonságot, hogy kiskapuk keresésére ösztönöznénk a felhasználókat

Emellett a 4iG stratégiai tanácsadója a BCP/DRP tervek egy másik aspektusára is felhívja a figyelmet. Ezek a tervek az informatikai infrastruktúra vagy szolgáltatások kiesésének idejére általában papíralapú működésre való vizsgálatással számolnak. Jellemzően ezek a tervek nincsenek felkészítve arra, ha az infrastruktúra olyankor válik elérhetetlenné, amikor a többség otthonról dolgozik. Ráadásul az infrastruktúra bizonyos részeit gyakran külső szolgáltatók üzemeltetik – tehát a cégünk üzletmenet-folytonossága partnereink, beszállítóink felkészültségétől is függ. A tervek ellenőrzésével és módosításával csökkenthetők a nem tervezett események okozta károk. ■

HŐMÉRSÉKLET-CSÖKKENTŐ AKCIÓK

A munkavállalók szemléletformálása is fontos a „zöld” működéshez

Környezetbarát irodaház, a munkatársak folyamatos oktatása, szelektív hulladékgyűjtés az irodában – a globális trendekhez igazodva a hazai IKT-szektor szereplői is egyre inkább törekednek a klímabarát működésre. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a „zöld” megoldások valamivel magasabb ára sok céget még visszatart a váltástól.



FORRÁS: GREENPOLIS.BLOG.HU

1,5 °C – ha ennyit változik a hőmérséklet a lakásban, nem is igazán vesszük észre, viszont az egész Föld szempontjából kulcsfontosságú ez az érték: a Párizsi Megállapodás értelmében ugyanis nagyjából ezen a szinten kellene tartani a globális felmelegedést (a globális, éves átlaghőmérséklet növekedését), hogy a következő generációk is a bolygón élhessenek. Az elmúlt másfél évben fokozatosan a figyelem középpontjába került a klímavédelem, és bár a koronavírus-járvány természetesen most felülírta a prioritásokat, számos vállalkozás vállalt kötelezettséget, illetve fogalmazott meg programot saját magának annak érdekében, hogy hozzájáruljon a közös erőfeszítésekhez.

Intelligens megoldások

A nagy globális klímaharcot jócskán megelőzve lépett a Telenor Magyarország, melynek törökbálinti irodaházát 2009 nyarán adták át. A létesítmény kivitelezése 2,5 évig tartott, elsősorban a speciális, környezettudatos kialakítás miatt. A 12 ezer négyzetméteres épületben kiemelten környezetbarát gépészeti megoldásokat alkalmaztak: geotermikus fűtő-hűtőrendszere napjainkban is hazánk egyik legnagyobb, megújuló energián alapuló fűtési-hűtési rendszere. Az irodaház melegvíz-ellátásának 60 százalékát 168 négyzetméternyi összfelületű napkollektor-rendszer biztosítja. Energiahatékony kialakításának köszönhetően a székház éves szinten ötszáz háztartás szén-dioxid kibocsátását és áramfogyasztását képes megtakarítani.

Az ITBUSINESS érdeklődésére a Telenor részéről elmondták, hogy az elmúlt években átfogó, komplex felújításra még nem volt szükség, de

Van még hova fejlődni

Bőven van még tennivaló a hazai vállalkozásoknál a klímabarát működés kapcsán és a munkavállalók és a vezetők meglehetősen eltérő módon ítélik meg a helyzetet – derül ki az Epon Magyarország támogatásával létrejött Think Green Program kutatásából. A felmérésben résztvevő gazdasági szereplők 75 százalékánál nem létezik Co2 emissziós célszám, holott a zöld lépéseket minden esetben az adott vállalat karbon-lábnymának, azaz környezeti terhelésének vizsgálatával kell kezdeni. A tulajdonosok, illetve a vállalati vezetők közel négyötöde jelezte a kutatás során, hogy rendkívül fontosnak tartja a környezetvédelmi szempontok figyelembevételét a cég működtetése során, és állításuk szerint többnyire a zöld elvárások szerint döntenek. Ugyanakkor a munkavállalók válaszai ennek némiképpen ellentmondanak: közülük csupán 36 százalék érzi úgy, hogy a munkahelyükön ténylegesen figyelembe veszik a környezetvédelmi célokat. Az jól látszik a kérdésekre adott válaszokból, hogy a munkavállalóknak egyre nagyobb igénye van arra, hogy környezettudatos cégnél dolgozzanak, minden második ember ezt fontosnak tartja.

Felmerült az a kérdés is, hogy miként lehetne motiválni a gazdasági élet szereplőit a környezetbarátabb működésre. Minden második döntéshozó szerint azzal, ha a zöld változások piaci előnyöket biztosítanak a vállalat számára, illetve 40 százalékuk szerint ehhez még az általános vélekedés és a társadalmi trendek változására is szükséges lenne.

A Telenor munkatársai minden évben részt vesznek kötelező környezetvédelmi oktatáson

a kisebb fejlesztések megvalósítása során a cég környezetvédelem iránti elkötelezettségével összhangban álló eszközbeszerzésekre került sor. Az épületben számos intelligens megoldást használnak, a redőnyök például igazodnak az érzékelők által küldött szélerősség-, szélirány-, napállás-adatokhoz, a beszerelt lámpák egy része pedig mozgás- és fényérzékelős.

Folyamatos szemléletformálás

A társaság munkatársai minden évben részt vesznek kötelező környezetvédelmi oktatáson, illetve rendszeres kampányokkal hívják fel a figyelmüket a nem használt elektromos eszközök kikapcsolására. A szemetet az épületben szelektíven gyűjtik és nem használnak egyszer használatos műanyagokat, a büfében pedig kizárólag kerámia bögrében lehet kávéteát kérni. A cégnél törekednek a papírhasználat minimalizálására, a lehető legtöbb esetben digitális megoldásokat alkalmaznak, és kizárólag akkor nyomtatnak, amikor szükséges. Az ügyfelekkel a digitális szerződéskötést alkalmazzák (digitális aláírással), és igyekeznek minél több ügyfelük esetében áttérni az e-számlára. A Telenor 2017-2018. között harmadával csökkentette éves papír hulladékának, és több mint 68 százalékkal elektronikai hulladékának mennyiségét.

Anyagi szempontok

Az irodaház kiválasztásánál, amennyire lehetett, figyelembe vették a környezetvédelmi szempontokat, illetve természetesen szelektív hulladékgyűjtés van az irodában – mondta el *Törös Gáspár*, az Epon Magyarország üzleti megoldásokért felelős értékesítési vezetője. A nyomtatási megoldásokat kínáló cég hosszú távú stratégiájának fontos része, hogy a beszállítók kiválasztásánál és a beruházásoknál a környezetvédelmi szempontokat mindig fokozottan veszik figyelembe. Emellett pedig a termékeik révén igyekeznek támogatni más vállalkozásokat és szervezeteket abban, hogy „zöldebb” működésre álljanak át.

„Számos cégnél kommunikált cél és elvárás, hogy zöld irodába költözzenek, vagy ilyen technológiákat használjanak. Ugyanakkor, ha kicsit a felszín alá nézünk, akkor már azt látjuk, hogy a beszerzési döntésekben korántsem érvényesül ennyire markánsan ez a szempont. Ez főként a magyar tulajdonban lévő kis- és középvállalkozásokra, illetve a közbeszerzést lefolytató intézményekre, szervezetekre igaz. Az ár náluk meghatározó tényező, és ha a zöld alternatíva beszerzése csak egy kicsivel is drágább, mint a másik – még ha hosszabb távon jobban meg is érné –, akkor nem azt választják. Összességében azt lehet mondani, hogy ahol a húsbavágó anyagi szempontok érvényesülnek, ott nehezebb »zöldíteni«, ott van erre nagyobb lehetőség, ahol anyagi ösztönzést kapnak, vagy a szabályozás tereli a felhasználókat a zöldebb irányba”, tette hozzá *Törös Gáspár*. Az Epon tapasztalatai szerint egyébként a nyomtatási szegmensben érződik a változás, a teljes nyomtatási piacon már mintegy 30 százalék körüli részesedést képviselnek a környezetbarát megoldások.

Kalocsai Zoltán

KÖKORSZAKBAN AZ ADATOK

Adatfüggőkké lettünk



Fejlett adatkezelési képességekre van szüksége az embereknek annak érdekében, hogy a rájuk szabaduló adathegyeket képesek legyenek elemezni. Az IT és az üzlet együtt a maximumot képes kihozni az adatokból. Cikkünkben két sikeres projektet is bemutatunk.

Pénz, olaj és adatfüggő a modern ember – véli *Papp László*, a Gartner Magyarország ügyvezető igazgatója. Az egyik nem boldogit, a másik tönkreteszik a földet és a harmadikról fogalmunk sincs, hogy milyen hatással lesz a társadalomra. A szakember szerint egy adat katasztrófa felé közeledünk, mert miközben egyre nő a keletkező adatok mennyisége, nem tudjuk azokat feldolgozni, nincs meg sem kapacitás, sem pedig a szükséges szaktudás.

Ne omoljanak ránk az adathegyek

Adatkezelési kőkorszakban vagyunk, ahol az adatok 0,5 százalékát elemezzük és az információk 25-30 százaléka már keletkezése pillanatában pontatlan. Ebben az adatkezelési kőkorszakban az adatok értéke csökken: tíz évvel ezelőtt egy petabájnyi adat 1,8 millió forintot ért, ma csupán 500 forint a gazdasági értéke. Persze, az inflációhoz az is hozzájárul, hogy évente 41 százalékkal nő az adatok mennyisége.

Hogy az adathegyek ne omoljanak ránk, a Gartner vezetője szerint fejlett adatkezelési képességekre van szükségük az embereknek, ezen felül pedig az automatizálás eszközeit is be kell vetni az adatkatasztrófa elkerülésére. Az adatok feldolgozásának folyamata a törlés is, vagyis teljes életciklusa alatt törödnünk kell az adatokkal. A törlés problematikáját megoldaná, ha megtanítanák az algoritmusokat felejteni. Tömegeknek kell megtanítani az adatkezelést, ha tényleg meg szeretnénk találni az adatok között a gyémántot, – fejezte be *Papp László*.

IT és üzlet karöltve dolgozzon

Pénzügyi területen már húsz évvel ezelőtt alakultak ki az első adattárházak, vagyis a banki szféra már egészen korán felismerte az adatok és a bennük rejlő potenciált – ismerteti *Fodor Andrea*, a Projektcoach ügyvezető igazgatója. Az élet gyorsulása miatt azonban az igények változnak, sokkal gyorsabban kell elérni az adatokat, szinte azonnali információkra van szükség. A tapasztalat azt mutatja, hogy ha az IT és az üzlet együtt, karöltve dolgozik, sokkal jobb eredmények születnek. Azonban a valóságból sajnos még mindig IT problémából indulnak ki a döntéshozatali projektek és kevés esetben használják a valós idejű döntéshozatalhoz a meglévő információkat.

Az adatok feldolgozása terén van elmozdulás, látunk jó példákat – mondja *Szigeti Ákos*, a 4iG szenior projektvezetője. Legyen az a saját jól felfogott üzleti érdek vagy a szabályozásnak való megfelelés az indok, a lényeg, hogy főleg pénzügyi területen komoly optimalizációs törekvéseket figyelhetünk meg. Nem félnek hozzányúlni a forrásrendszerekhez a vállalatok, az alaprendszerek átalakítása is elindult. A vállalat munkatársainak a hozzáállása is látványosan megváltozik, miután látják az üzleti hasznot.

300 százalékos növekedés

Szerencsére, azért vannak sikertörténetek az adatok feldolgozása terén. *Bacsó Gergely*, a McKinsey & Company partnere egy közepes méretű bank esetét mutatta be, ahol a vezetés felső szinten eldöntötte, hogy analitika alapú bankká kívánnak válni és ennek érdekében a vállalat analitikus transzformációjá-

A GDPR miatt vagyunk proaktívak

A GDPR behozta a közbeszédbe az adatbiztonságot, így a megnőtt a vállalatok körében a hajlandóság az IT-beruházásokra, – mondja *Csinos Tamás*, a Clico Hungary ügyvezető igazgatója. A cégek sokkal proaktívabban IT-biztonság terén, felismerték az adatvagyonukban rejlő értéket, és hajlandóak áldozni megvédésükre. *Hagen István*, a Bonafarm információbiztonsági vezetője szerint a tudatosság hiánya okozza a legnagyobb problémákat az adatvédelem területén, így vállalatuknál kiemelten foglalkoznak az alkalmazottak biztonsági oktatásával. *Darko Meszaros*, az AWS fejlesztő evangelistája szerint a felhő alapú szolgáltatások hozták el az adatok demokratizálódását, az elemző eszközök elterjedését. A felhő technológia pedig magasabb szintű adatvédelmet és adatbiztonságot is jelent.

ba fogtak bele. A felső vezetés elkötelezett volt az átalakulás mellett, teljes mellszélességgel támogatták a pénzügyi változását. A munkatársak számára a rossz hír az egészben az volt, hogy rengeteg apró változásra volt szükség ahhoz, hogy mindez sikeres legyen, vagyis az egész vállalatra hatott az átalakulás folyamata.

A terv szerint 3 év alatt (amiből 4 év lett) egy kigondolt üzleti, IT- és HR-terv mentén a kezdeti 10 millió eurós befektetés 1-2 éven belül önffinanszírozóvá válik. A vállalat IT-infrastruktúrájának javult a minősége, felvettek megfelelő kompetenciájú adatszakembereket. Az összes alkalmazottnak képzést tartottak a megváltozott modellről. Összesen 23 use case-t azonosítottak az üzleten belül, ebből az első meglepően jól működött. Az első időszakban tapasztalt 300 százalékos növekedés 200 százalékon állandósult később, – fejezte be *Bacsó Gergely*.

Névtelen adatokból üzleti haszon

Az adatok hasznosítását gyakran a meglévő szabályozások gátolják, ilyen például a GDPR, mely komolyan korlátozza a személyes adatok felhasználási módját. De mi van akkor, ha ezekből a személyes adatokból, anonimizált, ámde üzleti döntéshozatalhoz tökéletesen megfelelő adathalmazt képezünk? Ekkor kezdődhetnek el a kreatív adatfelhasználási módozatok, amikor bármilyen elképzelt információt kiszűrhetünk az adatokból, – ismertette *Vágujhelyi Gergely*, aki az adatok anonim feldolgozásával foglalkozó startup, az Xtendr alapítója és technológiai vezetője.

A cég megoldása egy saját fejlesztésű algoritmusra alapozva fogadja a különböző forrásokból származó adatokat, összeköti azokat és üzleti döntések megalapozásához szükséges információvá alakítja. Például egyik projektjükben egy újonnan megnyílt szálloda vendégek körének szokásaiból arra próbálnak rájönni, hogy az új hotel honnan vonzza magához az új ügyfeleket, milyen tevékenységeket végeznek szívesen – nyilván, mindezt anonim módon végzik. De lehetőségük lenne valós időben követni egy ország GDP-jének az alakulását vagy a biztosítási csalások kiszűrésében is segítséget tudnak nyújtani – csak adatra van szükségük.

Vass Enikő

ITBUSINESS & TECHNOLOGY 2020



ITBUSINESS & TECHNOLOGY 2020

Állami adatvagyon: csiszolatlan gyémánt

Az egyik legnagyobb adatgazda az állam, de az állami adatvagyon jelentős része ma még kihasználatlanul, parlagon hever. Mindez megváltozhat, ha elfogadják a már évek óta formálódó, és immár a Mester-séges Intelligencia Stratégia részét alkotó adatvagyon-stratégiát.

Nem lehet mondani, hogy elkapkodták volna a hazai adatvagyon-politika kialakítását. Már 2015-ben kormánydöntés született a közadat-kataszter létrehozásáról, azóta pedig elkészült egy Fehér Könyv, a Belügyminisztérium támogatásával és a BME gondozásában létrejött a hazai közadat-portál, és sor került egy közel 10 ezer adatkört és adatbázist tartalmazó felmérésre is. Utóbbiak közül mintegy 120 az, amely mélyebben érinti a digitális ökoszisztémát; ezek számba vétele, az adatok tisztítása már folyamatban van.

Tisztázandó keretek

A tényleges stratégia kialakítását azonban számos tényező hátráltatta – mondta az ITBUSINESS & Technology 2020 konferencián tartott előadásában *Gál András Levente*, a Digitális Jólét Program (DJP) szakmai vezetője. Az első gondot rögtön az adat, az adatvagyon definiálása és jogi értelmezése jelenti, amelyre egyébként nemzetközi szinten sincs jó és követhető példa. Az adatokat rendszerint a személyes adat relációjában definiálják, miközben az adatvagyon a szerzői jog eszközeivel próbálják kezelni. Ugyanakkor nyilvánvaló, hogy (például) az országon belüli áruszállításból állami körben keletkező adatok köre nem ugyanazt a kategóriát képviseli, mint egy regény vagy zenemű.

„Próbálkoztunk azzal, hogy az állami adatvagyon az üzleti titok fogalmából vezessük le vagy éppen dologi jogi keretet adjunk neki, de most az látszik valószínűnek, hogy teljesen új jogintézményt honosítunk meg a kezelésére. A jogdogmatikai keretek meghatározása után már kialakíthatjuk az adatvagyon fogalmi rendszerét is”, érzékeltette a feladat nehézségeit *Gál András Levente*.

A jogi keretrendszer definiálatlansága mellett a további problémák között van, hogy az adatvagyonnal kapcsolatos feladat- és hatáskörök széttagoltak az állami szervek és intézmények között, a közigazgatási nyilvántartások száma nem ismert, ráadásul a bennük szereplő adatkörök feldolgozottsága még csekély. Ehhez járul hozzá még az is, hogy közigazgatás és gazdasági értelemben az adat értéke jelentősen alulértékelt, és nincs egyértelmű válasz arra, hogy miként számítható az adatvagyon értéke, hogyan és ki felé kell elszámolni, amikor felhasználják ezeket az adatokat.

Formálódó keretek

Az előadást követő kerekasztal-beszélgetésen *Sikolya Zsolt*, a közigazgatás fejlesztésével foglalkozó Magyar Egyesület elnökségi tagja elmondta, hogy többféle szempontból is kategorizálható az állami adatvagyon. Az európai adatstratégia mintegy tucatnyi olyan szakterületet definiál, amelyeken szakpolitikai adattereket kívánnak létrehozni. Ilyen terület például a mezőgazdaság, az egészségügy, a tudomány, a mobilitás vagy éppen a tudomány. Emellett viszont jogi oldalról is kategorizálhatók az adatok (személyes, nem személyes, közérdekű, közérdekből nyilvános, egyebek). *Dávid Róbert*, a Belügyminisztérium főosztályvezetője szerint a gyakorlat szempontjából az fogja pontosan definiálni az adatvagyon, hogy milyen hasznot lehet belőle kinyerni. Ilyen értelemben az anonim, statisztikai jellegű adatok jóval több célra használhatók, mint a nem anonim adatok. Miközben még folyik az elméleti előkészítő munka, már alakul a nemzeti adatvagyon hasznosításához kapcsolódó intézményrendszer. A DJP keretein belül már működik a Nemzeti Adat Tudásközpont (NATUK), amely különféle pilotprojektek keretében vizsgálja egyebek mellett a közadatok

Lemaradásban?

Magyarországon még hónapokat kell arra várni, hogy az állami adatvagyon-gazdálkodással kapcsolatos jogszabályok megjelenjenek. Ezzel a többi európai államhoz képest nem, a nagy technológiai cégekhez viszonyítva viszont igenis lemaradásban van Magyarország, ismerte el *Gál András Levente*. Ezen a téren a nagy techcégek, mint a Facebook és a Google viszik a prímet, és az egyes országoknak az általuk diktált változásokra kell reagálni jogi és közigazgatási szempontból is. Ami pedig a szakpolitikai irányokat illeti, a magyar kormányzat számára szimpatikusabb az Egyesült Államok patrióta hozzáállása a nemzeti törzsadat-vagyon védelme tekintetében. „Ha elfogadjuk, hogy a jövő gazdaságában az adat fölötti rendelkezés majd hogyan fontosabb és nagyobb értéket képvisel mint az olajkincs, akkor nem engedhető meg az Európai Unió önfeladással felérő, bár talán lassan változó álláspontja, mely szerint az állami adatvagyon minél nagyobb részét tértítés nélkül kell bárki számára szabadon hozzáférhetővé tenni” – mondta a DJP szakmai vezetője.

tisztaságát, a különféle hozzáférési lehetőségeket és a hasznosíthatóság egyéb technológiai feltételeit. A későbbiekben hozzá majd létre a Nemzeti Adatvagyon Ügynökséget (NAVÜ) is, amely más állami ügynökségekhez hasonlóan, egységes módszertan és eljárásrend szerint gondoskodik a közadatok hasznosításáról.

A hazai szép

Ezzel Magyarországon is beindulhat az adatgazdaság, és jövőre már működhetnek a NAVÜ által auditált, megfelelő pénzügyi dimenzióba helyezett adathasznosítási pilotprojektek. Ezzel kapcsolatban *Gál András Levente* hangsúlyozta: rendkívül lényeges, hogy a magyar közadatokra magyar vállalkozások fejlesszenek alkalmazásokat és szolgáltatásokat. Óriási lehetőséget lát például a FÖMI térinformatikai adataiban, amelyre számos hasznos, akár a Google-nek is konkurenciát teremtő alkalmazás lenne létrehozható. Az ilyen fejlesztések támogatása prioritás a szakpolitika részéről – mondta *Sebők Katalin*, a Nemzeti Kutatás-fejlesztési és Innovációs Hivatal elnökhelyettese. Folyamatos párbeszéd folyik az állami és piaci szereplők között, hogy melyek azok a legígéretesebb területek, ahol valamilyen újdonsággal ki lehet tűnni. Ugyanakkor arra is felhívta a figyelmet, hogy a hazai kezdeményezéseknek is kell idő, hogy sikeresek legyenek, mint ahogy a Google sem egy hónap alatt lett az, ami.

Schopp Attila



GÁL ANDRÁS LEVENTE,
DIGITÁLIS JÓLÉT PROGRAM

FORRÁS: ITB



SIKOLYA ZSOLT,
MAGYARY EGYESÜLET

FORRÁS: ITB



DÁVID RÓBERT,
BELÜGYMINISZTERIUM

FORRÁS: ITB



SEBŐK KATALIN, NKFIH

FORRÁS: ITB

„NEM A TECHNOLÓGIA TOLJA AZ ARCHITEKTET, HANEM FORDÍTVÁ”

Mindent tudnak, mindent látnak, a cégek mégis kihátrálnak – architektek nyomában



Nem mindenki képes átlátni a nagyobb rendszereket absztrakt módon, komplex, egész mi-voltukban. Keveseknek adatik meg olyan tűpontos szemmérték és összefüggésekben való gondolkodásmód, amilyenre ebben a szakmában szükség van. Nem véletlen, hogy kevesen űzik ezt a szakmát jól. A diszruptív technológiák természetesen itt is éreztetik hatásukat, azonban még mindig nagy kihívást jelent a pozíció szervezetben belüli elfogadtatása és a tényfelismerés, hogy szükség van rá. Gyakorlati ízelítő következik egy gyakorló architekttól.

Nincsenek egyszerű helyzetben az архитеktek kishazánkban, ugyanis számtalan esetben a hazai cégek még nem ismerték fel azt a tényt, hogy szükség van ilyen pozícióban tevékenykedő szakemberekre a sikeres digitális transzformációhoz. Ilyenkor van az, hogy az architektuális tervezést a design folyamat részének tekintik, vagy épp meg sem történik. A másik gyakori szcenárió, hogy a felismerés megvan, csak épp azt nem tudja a döntéshozó, hogy merre is induljon pontosan. Mint ahogy a csillagok tökéletes együtt állása, úgy az is ritka, hogy nem a fenti két forgatókönyv, hanem az ideális gyakorlat valósul meg, azaz az architekt nemcsak fellelhető a vállalatnál, hanem mint egyenrangú csapattag vesz részt a folyamatokban. Milyen архитеktek léteznek, mi a szerepük a szervezetben és hogyan kapcsolódnak a CIO-khoz? Vokony Istvánnal, az E.ON Enterprise architektjével merültünk el a szakma izgalmas világában.

Eltérő titulusok, azonos tudáskészlet?

Az архитеktek több válfajával találkozhatunk a hétköznapokban, még-hozzá: szoftver-, solution-, data-, security-, technology- – vagy épp az enterprise architekt képében.

„HR-szempontról nem egy helyen ül az összes architekt, viszont van egy funkcionális együttműködés. Például az enterprise architekt egy nagyobb program megtervezése során együtt dolgozik a solution architekttel. Utóbbi a végrehajtási folyamatot kíséri figyelemmel, míg előbbi megtervezi, felvázolja és elhelyezi a nagy képbe”, mondta Vokony István. „Egyszerűsítve a dolgot, az architekt hiába nem az adott terület szakértője, viszont tisztában van minden funkcióval, jártassága van a témákban, és látja az összefüggéseket, így képes következtést levonni a konszolidációra, a stratégiára vonatkozóan.”

Erre a képességre pedig egyre nagyobb igény mutatkozott az utóbbi időben. Főként az IT-architekt vált kiemelten fontossá, hiszen már nemcsak a stratégiai következtetések, hanem a megoldások, rendszerek implementációjának felelőssége is az ő vállalt nyomja, legyen szó bedolgozó IT-architektől vagy az adott cég kötelékében foglalkoztatott szakemberről. „Az IT-architekt azért felel a fejlesztés tervezése



VOKONY ISTVÁN, E-ON

FORRÁS: ITB

„Az új technológiák új lehetőséget hordoznak. Áldásként tekintek ezekre az újításokra.”

során, hogy az a hálózati infrastruktúrába, a már meglévő rendszer térképébe megfelelően illeszkedni tudjon”, tette hozzá Vokony István.

Szerepkörváltozást hozott a technológia

Ami a jó architektet illeti, beszélgetőpartnerem szerint annak legfőbb ismeréve, hogy mindig tudja, hogy kit, hol és mivel lehet keresni, és le is tudja menedzselni ezeket az összekötéseket. Olyan, mint egy ernyő: mindent lefed, mindere rálát. Hivatalosabb megfogalmazás szerint az architekt felel azért, hogy az ötletből középtávon fenntartható optimális megoldások szülessenek elfogadható költségszinten, továbbá ezen lépések felügyelete, áttekintése, irányítása és a visszacsatolás tartozik a feladatkörébe.

„Az architekt szerepköre változik, a diszruptív technológiák vállalatnál belüli implementációja hozza ezt magával. Abban hiszek, hogy alapvetően ezeknek a technológiáknak a bevezetése az architekt feladata, tehát nem a technológia »tolja« az architektet, hanem fordítva”, mondta a vezető. „Az architektnek kell lennie annak a proaktív szereplőnek, akinek az üzletet támogató eszköztárban ott vannak a legújabb megoldások. Elvégre a másik oldaltól ezt nem várhatja, ő »csak« az igényt hozza, a megoldást nekünk kell kitalálni.” Utóbbi talán nem is kérdés, ahogy az sem, hogy az üzlettel való kapcsolata kettős, és akkor tud igazán hatékonyan működni, ha megfelelő köztük a kommunikáció.

„A mű forog, az alkotó pihen”?

A hétköznapokban gyakran két véglettel találkozhatunk a munkahelyeken: a kirekesztett és a fejlesztő architekttel. A két véglet között helyezkednek el azok az архитеktek, akiknek jól definiált a szerepköre, és közben a fejlesztői csapat aktív tagjaiként is funkcionálnak. És mi a közös mindhármukban? Nos, a CIO-nak való riportálás.

„Az enterprise architekt szintjén például abból áll a CIO-val való együttműködés, hogy ha van olyan kockázat vagy probléma, amely felmerülhet a folyamat során, akkor arra felhívja a figyelmet, és válaszol azokat a KPI-eket, amelyeket érdemes monitorozni. Nagyon fontos, hogy folyamatos párbeszéd legyen közöttük, mert csak így lehet bárhova eljutni”, mondta a szakértő. (KPI: key performance indicator, magyarul meghatározó tulajdonság, szolgáltatás – a szerk.) A közös munka azonban csak egy része a feladatkörnek, ugyanis az iparági átrendeződéseknek köszönhetően, igen széles spektrumon mozognak az архитеktek, ami a tevékenységet illeti.

„Mindig történik valami, és nagyon kell arra fókuszálni, hogy ne eméssze fel az időt a napi operatív feladatok tömkelege. Amikor pedig nem operatív feladattal vagy a projekttel foglalkozunk, akkor próbálunk olyan útmutatókat megalkotni, amelyekkel az adott területen való előrehaladás során elkerülhetővé válnak a jellegzetes hibák, vagy olyan szakmai fórumokon cserélünk hasznos tapasztalatot, amelyen például az Association of Enterprise Architects magyarországi rendezvényei. Egyébként egy-egy problémára én ajándékként tekintek, lehetőségként élem meg azokat, mert bővülnek a tapasztalataim”, zárta gondolatait Vokony István.

Kiss Franciska

„KÖNNYŰ LÉPÉSHÁTRÁNYBA KERÜLNI, EMIATT IS ÉRZIK AZT A CÉGEK, HOGYHA HÍVNAK EGY KÜLSŐS SZAKEMBERT, AZZAL SOKAT NYERHETNEK”

Architektek bevetésen: kiszervezett szakértők és céges anomáliák

Bármilyen algoritmust le tud kódolni, minden létező API-t úgy ismer, mint a saját tenyerét, az összes design pattern-t és szoftverfejlesztési módszertant egyszerre tudja alkalmazni gondolkodás nélkül, s gyakorlatilag a sikeres digitális transzformáció záloga – még sincs a dicsőségfalán. De vajon mennyire jellemző, hogy a cégek felismerik a szükségét egy olyan szakemberek, aki az IT-működést, és IT-infrastruktúrát megtervezi, újratervezi, és egy lépéssel távolabbról a teljes valójában tekint rá? Iránytű a „külsős” architekt mindennapjaihoz.



Az utóbbi időben egyre gyakoribb, hogy a cégek felismerik, szükségük van egy olyan külső szakértőre, aki objektíven látja a problémát, és új megoldásokat hoz. Ennek az az oka, hogy hihetetlenül felgyorsult a fejlődés, és az üzleti IT-ben megjelenő diszruptív technológiákkal nehezen tud az a céges IT lépést tartani.

„Számukra is komoly kihívás, hogy naprakészek legyenek, hogy tudják, mi és hol történik, mi az, ami beleépíthetnek az üzleti architektúrába. Könnyű lépéshátrányba kerülni, emiatt is érzik azt a cégek, sokat nyerhetnek, ha hívnak egy külsős szakembert, aki tisztában van az iparági kihívásokkal, sztenderdekkel, van olyan portfólió, partneri hálózat mögötte, ami ezekre a kihívásokra választ ad”, mondta *Heckl Tamás*, aki Solution Consultant a DXC Technology Magyarországnál.

A digitális transzformációban üzleti oldalról, üzleti mérőszámokkal kell megközelíteni a kérdést, nem technikai oldalról

Minden fókusz az üzletre irányul

„Korábban az adott kiírást rendszerint az IT végezte el, becsatlakozott a beszerzés és rajtuk keresztül zajlott a kommunikáció az üzlettel, ami megnehezítette a kommunikációt. Szerencsére egyre gyakoribb, hogy már nem kell többlépcsős folyamaton átmenni, míg az architekt eljut az üzletig, mert az IT partnerként kezeli őt, és így közösen tudnak az üzleti ügyfelekkel tárgyalni, felmérni az igényeiket és megismerni az elvárásaikat”, mondja Heckl Tamás.

De nem ideális az a helyzet, amikor outsourcing-háttérből érkezik az architekt, mert sok esetben a helyi IT-szolgáltatóban felmerül, hogy valóban ért-e az üzletmenethez az új jövevény, ha pedig igen, akkor nem veszi-e át a munkáját. „Nem mindig volt egyszerű eljutni oda, hogy partneri kapcsolatba jussunk az ügyfél informatikusaival, és megmutassuk azt, hogy nagyon is értünk ahhoz, amit csinálunk. De mi szolgáltatást szállítunk, így meg kell értenie a helyi erőknél is, hogy egy csónakban evezünk”, egészítette ki Heckl Tamás.

A hozzáadott érték

Mit tud egy külsős architekt nyújtani az üzletnek? Proaktív üzleti problémamegoldást és üzleti mérőszámokon keresztül megfogható hozzáadott értéket, amilyen a gyorsabb piaca jutási idő, vagy a magasabb produktivitás.

„Noha az architekt olyan, mint egy ernyő: mindet lefed, mindenhez ért, amit a szerep megkíván tőle, de alapvetően egy komoly csapat van mögötte, a technikai emberektől a termék- és partnermenedzserekig. Az ügyfél által bevont tanácsadó, ha van, a kiírás során az abból fakadó folyamatot menedzseli, adminisztratív keretet ad. Mi, azaz az architektok a tanácsadókkal ebben az felállásban találkozunk, noha pozícióinkban sok a hasonlóság. Mindkét esetben az üzleti rálátás, az iparág ismerte, a kihívások és tipikus megoldások ismerete a fontos, valamint a folyamat végigkövetése az elejétől a végéig”, zárta gondolatait Heckl Tamás.

Kiss Franciska

„AZ ARCHITEKT FEJLETTSÉGE NAGYON FONTOS, EZ AZ ALAPJA ANNAK, HOGY A CÉGEK DIGITALIZÁCIÓJA MEGVALÓSULJON”

Mindenütt egyformán süt a nap? – Különbségek az architektúratervezés nemzetközi porondján

A digitális átállás útján a nyugatiak és a keletiek más-más háttérrel indulnak el. A földrajzi elhelyezkedésen kívül más faktorok is hatnak arra, hogy milyen architektként érvényesülni a világ eltérő pontjain – nemzetközi architekt-kiteintő.

„A fejlett architektúra az alapja annak, hogy a cégek digitalizációja megvalósuljon. Mégsem értek sok vezető, miért nélkülözhetetlen az architekt munkája”, mondta *Virágh Tamás*, az AEA Magyar Tagozat elnöke.

Az Enterprise Architecture Insights Report 2019 című LeanIX tanulmány többek között a differenciákat vizsgálja három régióra, 21 országra és 19 iparágra kiterjedt felmérésben. „A különbséget a keretrendszerek, módszertanok elterjedtsége is mutatja.”, tette hozzá *Virágh Tamás*. A TOGAF (The Open Group Architecture Framework) uralja a piacot világszerte, így a különbségek jó jelzője. A vizsgázottak száma alapján 147 országból hazánk a 42. helyen van, ami elfogadható. Az egymillió főre jutó architektok száma alapján a 32. helyen állunk. Hollandia az architektok Mekkája, de Csehország és Szlovákia is jobban áll. Vannak mögöttünk is országok, például Spanyolország, Portugália, Bulgária, Románia.

Nem mindegy, hogy hol ereszt gyökeret az architekt

„Legalább három dimenziót érdemes alapul venni, nemcsak a földrajzi elhelyezkedést. A legfontosabb dimenzió a méret: mekkora az ország, a vállalat, a költségvetés, stb. Az iparági szegmensek között is nagyok a különbségek”, javasolja az elnök. A kulturális beidegződések terén Amerikában és Nyugat-Európában jellemző az individualizmus és az erős specializálódás: itt az adott terület igazi szakértői a munkatársak, ám egy egyszerű probléma megoldásához is külön segítség kell. „Mi, itt keletebbre, inkább multifunkciósok vagyunk, kompromisszumra készebbek, együttműködőbbek. Általánosabb tudással rendelkezünk, van egyfajta átjárás a szakmák között. Másfajta működés ez, és noha dicsérendő a leleményesség, azért ezt inkább a kényszer szülte”, tette hozzá. Iparágakat illetően a kutatás szerint, még az architektokban leggazdagabb biztosítás, technológia, telekommunikáció szegmensekben is legfeljebb egyharmad az igazán fejlett szervezetek aránya.



VIRÁGH TAMÁS, ASSOCIATION OF ENTERPRISE ARCHITECTS, MAGYAR TAGOZAT

FORRÁS: ITB

10 CIO-ból 9 azt mondta, hogy az enterprise architekt kritikus jelentőségű a digitális átalakulás sikeréhez

Kevés szakember, népszerűvé váló szakma?

Itthon kevés a szakember, a szervezetek ugyanis nem használnak külső szakértőt enterprise architektként. „Ez stratégiai szerepkör és a megbízó nem nézi jó szemmel, ha a nála dolgozó architekt utána átmegy a konkurenciához, annak ellenére sem, hogy titoktartási kötelezettsége van”, adta meg a magyarázatot az elnök. „Nincs elég fiatal, akiből architektet lehet kinevelni. Egy ideig itt is vinni kell a tapasztaltabb architekt táskáját, tanulni, figyelni kell”, zárta gondolatait *Virágh Tamás*.

Kiss Franciska

VAJON MI VÁR AZ IT-ARCHITEKTEKRE A CLOUD ÉVTIZEDÉBEN?

A rejtett összefüggések mesteri megértői: architektek a diszruptív technológia korában



POLGÁR ZOLTÁN,
MAGYAR POSTA



JÁRÓ ZSOLT,
RAIFFEISEN BANK



MEZŐHEGYI FERENC,
MAGYAR KÖZÚT

FORRÁS: ITB, MAGYAR KÖZÚT

Gomolyfelhőként gyülekeznek az égen az adatok milliárdjait elnyelő diszruptív technológiák, amelyek nem csak a C-kezdőbetűs vezetőket, hanem az architekteket is kihívások tucatjai elé állítják. Három ismert cég IT-architektjével bocsátkoztunk „időjárás-előrejelzésbe”, hogy kiderítsük zivatarláncot vagy bárányfelhővé szelídülést hoznak a diszruptív technológiák a cégek és az IT-architektek jövőjében.

A „disruptive technology” jelzős szerkezet használata igencsak gyakorivá vált az elmúlt években, de valós jelentésükkel talán most szembesülünk csak igazán. A jelző mögött megbúvó kreatív szétrombolás, azaz a meglévő üzleti modellek lebontása az olyan megoldásokkal, amelyekben ezek az új generációs technológiák jelen vannak, most kezdenek itthon is kibontakozni. Hogyan változik az IT-architekt feladatköre a diszruptív technológiák, különösen a felhőalapú megközelítés terjedésével? Három szakember, három eltérő szemszögéből igyekeztük megválaszolni a kérdést.

„A digitalizáció kikényszerít olyan IT-technológiákat, amelyek eddig nem voltak jelen”

„Az eddigi architekt-munkakör arról szól, hogyan oldjuk meg magunk azt a megoldandót, amit az üzleti terület elvár. Ehhez vagy vettünk dobozos szoftvert vagy fejlesztettünk egyet valakivel aztán ezt a kettőt összekötöttük valahogy egymással, ezzel elérve a kívánt célt. Most már más a helyzet”, mondta *Polgár Zoltán*, a Magyar Posta IT-irányítási igazgatója. „Az architekt nemcsak megoldja problémát, de alaposan megtervezi a lépéseket költség oldalról, a kezdeti beruházástól az üzemeltetési ráfordításon át, az üzleti folyamatig.”

Ami a felhő irányába való elmozdulást illeti, az IT-irányítási igazgató három mozgatórugót vél felfedezni: a kapacitási igények megnövekedését, a szabványosíthatóságot és az ebből fakadó költségoptimalizálást. A sztenderd megoldások ugyanis azt eredményezik, hogy az üzemeltetés fajlagosan olcsóbb tud lenni, mert jelentős része kikerül a cégtől, ami optimalizálja a kiadásokat.

„Viszont az architektoknak, ahogy korábban is említettem, nemcsak azon kell gondolkozniuk, hogy milyen „dobozokat” válasszanak és azokat hogyan kössék össze, hanem azzal is szembesülniük kell, hogy ezeket a kész megoldásokat a már meglévő rendszerrel is összhangba kell hozniuk. Ez egészen más gondolatvilágot igényel. Nagy trend, hogy most költséget kell csökkenteni, ennek ellenére a felhő bevezetése borsos tételekkel jár. Azt gondolom, másképp kell már a dolgokra nézni, és más tempóban kell dolgozni”, zárta gondolatait *Polgár Zoltán*.

Nagyon fontos a kommunikáció, az evangelizáció, és a mikromenedzselés helyett csapatmunkára kell törekedni az IT-fejlesztők és az architektok között – *Járó Zsolt*

„Rugalmasabbnak, modernizált-nak és automatizált-nak kell lenni, ez a túlélés záloga”

„A három legnagyobb kihívás a változásban a komplexitás, a sebesség és a bizonytalanság. A digitalizáció arról szól, hogy az ügyfeleknek a legjobb és legkényelmesebb megoldásokat nyújtjuk. Az, hogy a másik oldalon ez milyen új rendszerek integrálásával, folyamatok automatizálásával és komplexitással jár, azt csak mi látjuk”, mondta *Járó Zsolt*, a

Az architekt nemcsak megoldja problémát, de alaposan megtervezi költség oldalról a lépéseket: a kezdeti beruházásról az üzemeltetési ráfordításon át az üzleti folyamatig – *Polgár Zoltán*

Raiffeisen Bank architektcsapatának vezetője. „Ezzel párhuzamosan a sebesség is meghatározó. A nagy fintech-cégek, startupok, dinamikusan fejlődő IT-cégek jelentősen befolyásolják a versenyt, mindenkinél gyorsabban kell megoldást szállítani. Többek közt ez hozta el az agilis működésre váltó átállási hullámot és az ezzel járó új kihívásokat.”

A harmadik tényező a bizonytalanság. Ma már nem elegendő „smart followernek” lenni, hanem az innováció élére kell állni, ami bizony sok kockázatot és annál is több bizonytalanságot hordoz magában. Így nem meglepő, hogy a régi módszertan, ami a bevált, hosszú távú megoldásokra épült, már nem tud érvényesülni.

„Egyre nagyobb sebességgel jönnek az új elemek, amelyeket az architektnek össze kell illeszteni. Épp ezért az architekt munkáján is változtatni kell: ki kell jelölni az új irányokat de kellő fejlesztési szabadságot is kell hagyni. „Hatóság” szerepkörből a támogatás irányába kell elmozdulni. Nagyon fontos a kommunikáció, az evangelizáció és a mikro-menedzselés helyett csapatmunkára kell törekedni az IT fejlesztők és az architektok között.”, zárta gondolatait *Járó Zsolt*.

Előtérbe kerülnek a klasszikus doménekkal szemben az olyan új területek, mint a motiváció, értékteremtés, lehetőségelemzés – *Mezőhegyi Ferenc*

„Egy diszruptív technológiákat alkalmazó változás kiforgatja magából a meglévő AS-IS modelleket”

„A nagyvállalati architektúra modellezés egyik célja, hogy hosszú távon állandóságot biztosítson a jelenlegi és a jövőbeni állapotok között az üzleti folyamatok, alkalmazások, adatok és a technológia doméneiben. Az átmenet pedig lépésekre legyen bontva és folytonos legyen, vagy amennyire lehet, a vállalat ennek érzékelje. Ez a cél egyre kevésbé tud teljesülni, mivel ez két állapot (a jelenlegi és a cél) egyre távolabb kerül egymástól”, mondta *Mezőhegyi Ferenc*, a Magyar Közút Nonprofit Zrt. informatikai fejlesztési vezetője.

A diszruptív technológiákat alkalmazó vállalatok lehetőségként tekintenek erre, akik nem foglalkoznak vele, azoknál pedig idővel fenyegetésként jelentkezhethet. De mindenképpen megjelenik, emiatt az IT-architektnek proaktívnak kell lennie, többet kell előre jeleznie, trendkövetővé kell válnia. Ráadásul a modellek gyorsan változnak, kevésbé tökéletesek, jobban szétbontottak, hogy támogassák gyors változtatás lehetőségét és az újrahaználhatóságot, hasonlóan megoldásszinten a microservice architektúrák sikeréhez.

A legnagyobb kihívást pedig az átmenet menedzselésében látja, főként akkor, amikor még mindkét szemlélet erős, az architektúra egyaránt tartalmaz hagyományos és új típusú építőelemeket. „Ezen túl a skillek napra készen tartását, egy minden eddiginél gyorsabban változó világban. Továbbá a döntéshozatal megfelelő EA-szintű alátámasztását”, zárta gondolatait *Mezőhegyi Ferenc*.

Kiss Franciska

A KORONAVÍRUS-KRÍZIS KEZELÉSE

Hogyan vizsgáljuk a HR és a cégvezetést?



Ezekben a hetekben a cégvezetőknek és a HR-eseknek olyan helyzetekkel kell megküzdeni, amelyeket korábban még senki nem látott, és talán nem is képzelt, hogy valaha megtörténhetnek. A koronavírus az egész világon szinte mindenkit próbára tesz, és komoly tükröt tart a HR-nek és a cégvezetésnek is.

A koronavírus okozta krízishelyzetben hirtelen transzparenssé vált minden cég értékrendje. Egészen pontosan a cégeket irányító vezetők valódi értékrendszere, értékválasztásai. Most, amikor minden bizonytalan, és közben érezzük, hogy emberi életek is forognak kockán, a cégek minden egyes meghozott, vagy épp meg nem hozott döntésének van egy, a szokásosnál is mélyebb üzenete.

A munkavállalók ugyanis a kialakult helyzetben most nem az alapján ítélik meg a céget, hogy az korábban mit hirdetett magáról. Jelentőségét veszítette, hogy a CEO az év eleji nagy tájékoztatón milyen értékeket „hirdetett meg” a munkavállalóinak, mint ahogy egy időre az is feledésbe merül, hogy mi szerepel az intraneten, esetleg a céges karrier weboldalon a „Vállalati értékeink” szekcióban.

Nem mintha ezek nem veszítettek volna az utóbbi időben a szerepükből. De a krízishelyzet most élesben teszteli az értékeket, hiszen azok most cselekvésekben, vagy épp nem cselekvésben testesülnek meg. Ha eddig a menedzsment nem gondolta a hangoztatott értékeket komolyan, akkor ott most óriási szakadék tátong a felszín és a munkavállalók által megélt valóság között.

Beszélgünk csak a vírus terjedésének első pár napjáról! Ekkor az egyik legfontosabb teendő az volt, hogy extra higiéniai intézkedéseket vezessenek be a cégek. A munkahelyi mosdókban folyamatosan legyen szappan, papír kéztörölő, fertőtlenítő, és legyen elérhető helyen zsebkezdő is. Később, illetve, ahol végül home office-t rendeltek el, ezek a kérdések gyorsan aktualitásukat veszítették, „az ember az első” megközelítés más, ennél komolyabb lépéseket is megkövetelt. De abban a pár napban, amikor ez még valamelyest megnyugvást hozó intézkedésnek számított, a munkáltatók reakciója az értékválasztás egyszerű megnyilvánulása volt. Foglalkozott ezzel a cég? Szánt rá időt, pénzt, energiát, hogy beszerezze, amit szükséges? Ha igen, akkor ezzel is kifejezte, hogy törődik a munkavállalói egészségével, ha pedig nem, akkor a munkavállalók pont az ellenkezőjét érezték. Azt, hogy nem fontosak, hogy a cég nem törődik velük.

A kormányzati intézkedések és az üzleti, gazdasági körülmények hatására aztán a kézmosó beszerzésénél sokkal komolyabb döntéseket is meg kellett hoznia a cégeknek. Ilyen volt például a nyitvatartási idők csökkentése, egyes helyeken bezárások, a termelés részleges vagy teljes felfüggesztése. Az, hogy ezt hogyan menedzselték (fizetés nélküli kényszerszabadság vagy valamilyen juttatás biztosítása a kieső időszakra), szintén nyomot hagyhat a megítélésén, ugyanakkor ezen a ponton a cégek célja már egyértelműen a túlélés, hogy a kibontakozó válság ne kényszerítse őket térdre.

A krízis alatti élmények beépülnek a cégek megítélésébe. Jó hír viszont, hogy a bizalom nem csak elveszhet. Ahol gyorsan és jól reagáltak a helyzetre, a munkáltatói márka most erősödik, épül. Ha az intézkedésekből az tűnik ki, hogy tényleg az emberek vannak az első helyen, akkor a munkavállalók lojalitása növekszik, a cég iránti bizalom megerősödésére lehet számítani. Ez nem csak befelé érték, hanem kifelé, a potenciális leendő munkavállalók felé is, és szerencsére erre is van számos példa.

Azok a cégek, ahol már az első figyelmeztető jelekre elrendelték a home office-t, vagy időben bezárták a termelést, korrekt anyagi háttérrel biztosítva a munkatársaknak, vagy ahol átvettek leépített dolgozókat, támogattak egészségügyi intézményeket, a vírushelyzet ellen küzdő alapítványokat, értékesebb munkáltatókká váltak.

A baj és a jóbarát

Döböntem olvastam HR-esek kommentjeit a közösségi médiában, amelyek arról szóltak, hogy cégvezetők vonakodtak bevezetni a home office-t, mert nem bíztak meg a kollégáikban. Hiába érkezett nyomás a HR és a dolgozók felől, vannak vezetők, akik még egy ilyen kritikus helyzetben sem tudtak engedni a kontrollból, abból, hogy mindent kézi vezérléssel irányítsanak. Pedig a jövő szervezeti kultúrája (már a jelené is...), a bizalom. Az, hogy a vezető megbízza a munkavállalóiban, engedi őket úgy dolgozni, ahogyan ők a legjobbat tudják kihozni magukból. Persze, ez nem jelenti az elvárások csökkentését, hiszen még home office-ban is megoldható az eredmények nyomon követése és mérése.

Vizsgálják a HR

A COVID-19 olyan helyzet elé állította a HR-eseket is, amilyenre jóformán senki nem volt felkészülve. Ilyen, szerencsére, ritkán fordul elő, de most a HR-esek is keményen vizsgálják – több dimenzióban is, kezdve a helyzet munkajogi értelmezésétől a kríziskommunikáción át a hétköznapi emberiségig. De ha máshonnan nézzük, akkor a HR adminisztratív és stratégiai működésére most egyformán nagy nyomás nehezedik.

A munkajogi és munkaügyi vonatkozásokkal szinte minden HR-esnek meg kellett küzdenie. Normál üzletmenetben egy HR-es képben van a munkaviszony létesítésének és megszüntetésének alapvető jogi háttérrel, szabadságolások és hasonló kaliberű témák jogszerű kezelésével. De arról már szinte senkinek nincs naprakész tudása, hogy egy világvilágjában, vagy épp egy karantén elrendelése esetén milyen jogai és kötelezettségei vannak a munkáltatónak és munkavállalóknak. Szerencsére a HR-témájú blogok, ügyvédi irodák témába vágó nyilatkozatai gyorsan a szakma segítségére siettek, ami példamutató segítség volt ebben a helyzetben.

A HR-esek azonban nemcsak munkajogból, hanem belső kommunikáció megszervezéséből is vizsgáztak. A belső kommunikáció általában nem a cégek erőssége, a legtöbb elégedettségi felmérés TOP 3 fejlesztendő területe között ez mindig szerepel. Márpedig az, hogy a cég hogyan kommunikál, vagy hogy egyáltalán kommunikál-e egy ilyen krízishelyzetben, a munkavállalók számára szintén maradandó élmény lesz.

Ahol eddig nem volt belső kommunikáció, mert sem a HR, sem a vezetés nem vette magára ezt a feladatot, ott ezt most nagyon gyorsan ki kellett építeni. Ki kellett találni, hogy ki kommunikál és mit, és az üzeneteket meg is kellett fogalmazni. Úgy, hogy azt szubkommunikálja, urai vagyunk a helyzetnek, és mindent megteszünk az egészség és biztonság érdekében, amit csak lehet. A kríziskommunikáció folyamatos pluszmunkát jelent, hiszen a lényege, hogy amíg „helyzet” van, addig nem áll le.

A HR-eseknek tehát most azt is el kell érni, hogy bár a csapat jelentős része otthon van, fennmaradjon velük a kapcsolat. Akár home office-ban, akár valamilyen más keretek között vannak otthon a dolgozók, tájékoztatni kell őket a cég helyzetéről, a várható intézkedésekről.

Biztosítani kell a nyugodt és pozitív hangnemet, és új ötletek kellene, hogy a csapatszellem megmaradjon. Ez jól képzett kommunikációs szakembereknek is kihívást jelenthet, nem beszélve a HR-esekről.

A különböző HR-folyamatok krízismenedzsmentje szintén tükröt mutat a HR-ről. Hogyan kezelték a folyamatban lévő kiválasztási folyamatokat? Mit kezdték a már le szervezett személyes állásinterjúkkal?

Beléptettük-e a 3 hét múlva kezdő új kollégát, amikor azt sem tudtuk, hogy holnap milyen korlátozások lépnek életbe a kijárást illetően?

Ezeket, és még sok más, hasonló kérdést nagyon gyorsan meg kellett válaszolni a HR-eseknek. A legtöbb helyen a fenti döntéseket a vezetőkkel együtt hozták meg, így a menedzsment és a HR partnersége is próbára lett téve. Vajon mennyire tudott most együttműködni felsővezetés és HR? Mennyire voltak képesek egymás meglátásaira építeni, közösen döntéseket hozni?

Az utóbbi években folyamatosan arról beszélt a szakma, hogy a HR-nek el kell mozdulnia az adminisztrációból a stratégiai szerepkör irányába. A krízishelyzet újabb lehetőséget adott erre, a HR-esek bizonyíthaták stratégia rátermettségüket.

Amiről pedig alig beszélünk, de ugyanilyen fontos, az a munkatársak lelki támogatása. A stratégiai szerepkör keresése közben erről kevesebb vita szólt, pedig a munkatársak legtöbbje elvárja ezt a HR-től.

Amikor sok minden néhány nap leforgása alatt bizonytalanná válik

a világban, nem tudjuk pontosan, hogy mi zajlik körülöttünk, és ez hogyan érinti az életünket, a családjunkat, a megélhetésünket, akkor az emberi szóra mindennél jobban szükség van. Az emberek, ahol tudnak, kérdeznek, és támpontokat keresnek. Vannak olyan cégek, ahol a vezetők ilyenkor is szilárdan, biztatóan és támogatóan kommunikálnak, de van olyan is, ahol ez hiányzik, és a HR-nek kell duplán helytállni a kommunikációban is.

Nagy vizsga ez most a vezetők számára is, emberségéből, helyzetfelismeréséből és üzleti döntések meghozatalából is

Fókuszban a menedzsment

A cégvezetők, szakmai vezetők is megmérettetnek ezekben a hetekben. Egyrészt üzleti döntéseik tekintetében, hiszen az, hogy most mennyire képes ellenállni a cég a koronavírus okozta gazdasági káosznak, az a menedzsment korábbi döntéseinek is egyfajta következménye. És persze azoknak a döntéseknek is, amiket ezekben a hetekben hoznak meg szerte az országban, és amik majd a talpra állást célozzák. De vizsgáljuk minden vezető leadership és people menedzsment terén is. Abból, hogy hogyan bánnak a kollégákkal, miként viselkednek, és miként kommunikálnak ebben a nem szokványos helyzetben.

A vezetők vizsgálja, ahogy a HR-eseké, még eltart egy ideig. Mert ahol most home office-ba kényszerültek az emberek, ott a vezetőkre is extra kommunikációs és motivációs szerep hárul. A távmunkások motiválása önmagában sem könnyű feladat, ráadásul most még krízishelyzet is van. Sok családban mindkét szülő otthonról dolgozik, gyerek vagy gyerekek vannak szintén az iskolabezárások miatt. Főzni kell, segíteni a gyerekeknek a tanulásban. Aggodalom, bizonytalanság uralkodik sok háztartásban, és vannak, akik már el is veszítették az állásukat, vagy attól félnek, hogy ez hamarosan megtörténik velük. Ilyen helyzetben különösen fontos, hogy a vezetők is tartsák a lelket a





csapatukban. Akkor is, ha nincs lehetőség személyes biztatásra, hanem csak a távolból, online eszközökkel lehetséges mindez. Amikor pedig túl leszünk ezen az egészen, a vezetők következő nagy feladata az újrakezdés nehézségeinek áthidalása lesz. Nem csak a szakmai tudásukra, hanem az emberi kvalitásaikra, a tőlük érkező jó szóra és biztatásra is szükség lesz.

A koronavírus-válság alatti kényeser-digitalizálódás nem fog nyomtalanul eltűnni a járvánnyal, sok helyről hallani, hogy ez az egyik (egyetlen?) pozitív hozadék

Digitalizációs katalizátor

A digitalizáció szerepe eddig is nagy volt a HR-ben, ezentúl pedig még nagyobb lesz. Ott, ahol ezzel eddig még nem foglalkoztak, most kénytelenek voltak, és néhány HR-folyamatra 1-2 nap leforgása alatt kellett online megoldást találni. Például az interjúztatásra, bár az átállítás a személyes találkozóról egy Skype formátumra valójában nem is olyan nehéz, legalábbis technikailag. Viszont már egy beléptetés (munkaszerződés, tájékoztatók, nyilatkozatok aláírása), munkavédelmi oktatás, egy onboarding online lebonyolítása már sokkal nehezebb, és nem biztos, hogy találunk rá pár perc alatt telepíthető célszoftvert.

A digitális megoldások, ezen belül is a digitális HR-megoldások szerepe ezért a krízis után gyorsan felértékelődik. Ahogyan a közoktatás pár nap alatt az online térbe kényszerült, úgy fognak a HR-csapatok is mielőbb online megoldásokat keresni. Egyrészt, hogy egy hasonló helyzetben a jövőben már kevésbé legyenek kiszolgáltatottak, másrészt, mert a home office valószínűleg az eddiginél sokkal nagyobb arányban fog elterjedni, ennek működtetéséhez pedig digitális munkaszervezés és HR-folyamatok kellenek.

Át fognak alakulni a HR-esekkel szembeni kompetencia-elvárások. A korábbinál nagyobb lesz az igény arra, hogy a HR-esek értsenek a technológiához. Kerüljenek képbe, hogy melyik az a HR-folyamat, amely digitalizálható, és tudják azt is, hogy hogyan. Milyen szoftveres megoldások léteznek a piacon, melyeknek mi az előnye, és hogyan lehet egy szoftveres átállási projektet hatékonyan menedzselni.

A digitalizáció kapcsán újra előkerül majd az a kérdés is, hogy mi a szoftverek és az „emberi hang” ideális aránya a HR-folyamatokban. Eddig az automatizálás vegyes reakciókat váltott ki a munkavállalókból, hiszen egy toborzó szoftver (Applicant Tracking System) ugyanúgy lehet személytelen, és okozhat rossz élményt a jelölteknek, mint egy nehezen használható belső intranet vagy munkavállalói önkiszolgáló (self service) rendszer a szabadságok kezelésére. Eddig még a videóinterjúk sem igazán terjedtek el, pedig ahogy a mostani helyzet mutatja, technikailag lehetséges.

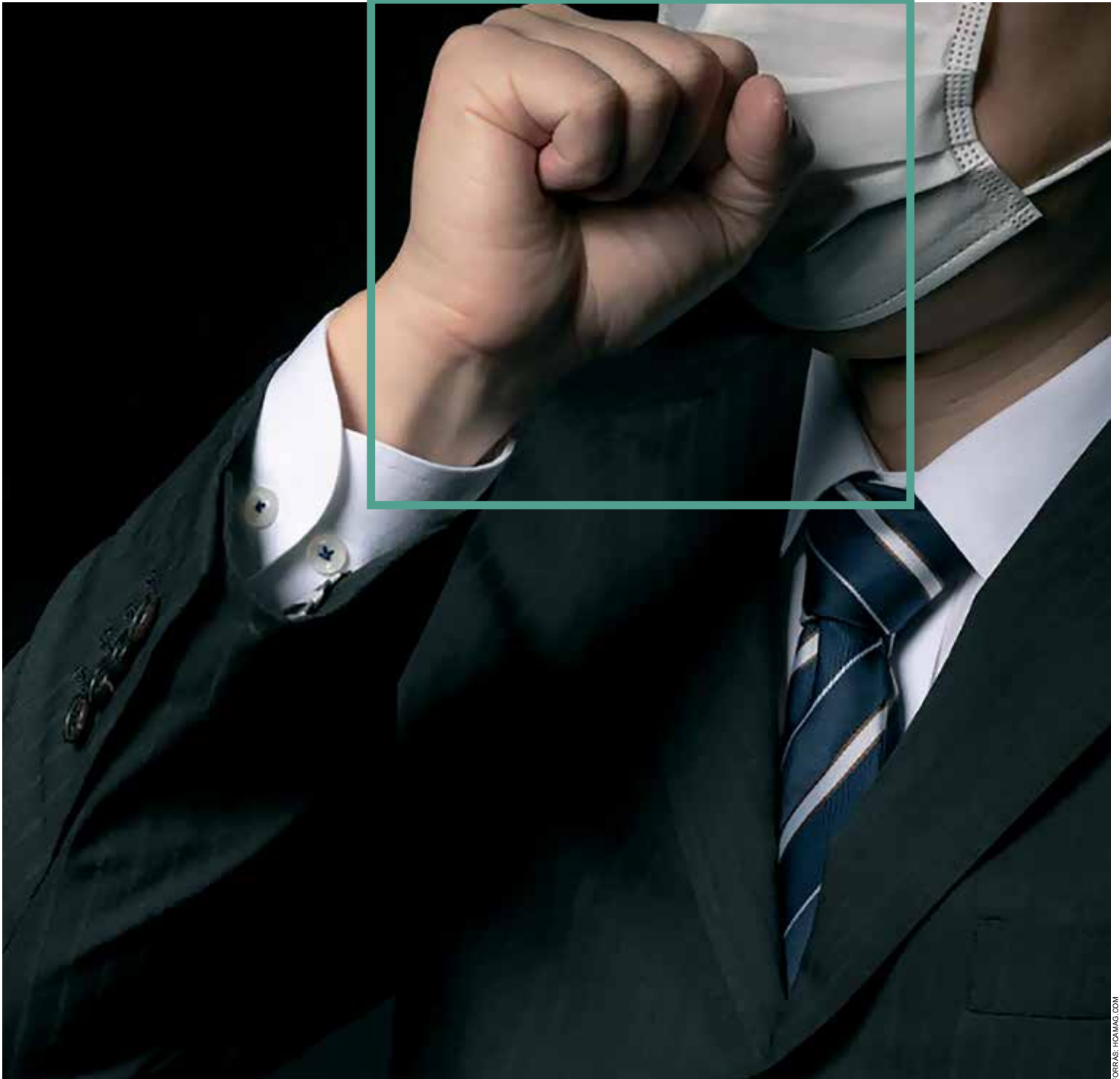
Ez most egy olyan időszak, amikor a HR és a menedzsment is tükröt kap a működésére. Fontos, hogy most együttműködve, egymást támogatva találják meg a krízishelyzet munkavállalók számára is legjobb megoldásait. Amikor pedig túlleszünk a vészhelyzeten, következhet a tudatos önreflexió, a tanulságok levonása és beépítése a működésbe.

Timár Krisztina

HR-tanácsadó, munkavállalói élményszakértő

VEZETŐK VÁLSÁGHELYZETBEN

Legyünk hitelesek,
és ne essünk pánikba!



FORRÁS: IFCMAG.COM

A legtöbb vállalkozás számára derült égből villámcsapásként érkezett a koronavírus-válság. Ez nem is meglepő, a cégek közel harmada egyáltalán nincs felkészülve az ehhez hasonló krízishelyzetekre.

Amikor sok vállalkozás számára a pusztán túlélés a cél, egy cégvezető számára a legnagyobb kérdés, hogy mivel tudja munkatársait motiválni. Egy válsághelyzetben nemcsak a vezetés, de a szervezeti kultúra területén is radikális változásokat kell kieszközölni. A krízist sem könnyű kommunikálni, de a túlélésből nemcsak a cég, de a márka is profitálhat. Ugyan a legtöbb idősebb vezető már élt át cége története során valamilyen válsághelyzetet (70 százalékuk), de a maradékuk sajnos nem rendelkezik még ilyen jellegű és rögvest kamatoztatható tudással, derül ki a PwC 2019-es globális válságfelmérési tanulmányából is (43 ország 2048 cég vezetője nyilatkozott 25 iparágból). Felértékelődik ilyenkor a példamutatás, hiszen nem lehet felkészülni minden krízishelyzetre, de a vezetők személyisége és munkatársaikkal való viszonya is nagyban határozza majd meg, hogyan tudják átvészelni egyáltalán a vészhelyzetet.

Vészhelyzetben virítson a vezető

Nem működnek az ilyen vis maior helyzetekben a hétköznapi beavált és megszokott magatartásformák, ezért az ilyen bizonytalan időkben van igazán szükség egy karizmatikus vezetőre. Felvetődik a kérdés, mit tehet ő egyáltalán? A legfontosabb most, hogy viselkedjen humánusan, ne hajszolja munkatársait feleslegesen.

Krízishelyzetben ugyanis az emberek bizonytalanságérzetüket csak egy hiteles vezetőben bízva tudják csökkenteni. Ha egy cégvezető a múltban a döntéseivel már bizonyított, most, a válság idején is bízni fognak benne. Krízishelyzetben nem soha nem a saját jóléte az első, hanem a felelősségére bízott munkatársai és a vállalkozásának túlélése a legfontosabb. Ezért meg kell tanulnia minden helyzetben higgadtnak mutatnia magát. Ez segít megőrizni a döntési képességét a válsághelyzetekben való döntések közben is, de ez a pozitív viselkedési minta „ragadós” is lehet, előbb vagy utóbb „vírusként” terjed el a szervezetben.

Nem szabad azonban túlzásokba esnie és válságértekezetekkel bombázni beosztottait, vészhelyzetben a kevesebb néha többet jelent. A lényeg az informativitás, egy jól megalkotott krízisprogram, illetve annak beismerése, hogy egyedül nem megy, csak csapatban. A válságkezelésben ismerszik meg igazán egy vezető, amikor gyorsan választania kell, meghatározni a fontos és a sürgős feladatokat, és eltalálni a lépések helyes sorrendjét is. A legfontosabb mindig az, hogyan kommunikál. Hazudni nem szabad, hiszen könnyen lelepleződik, és hitelét veszti munkatársai előtt.

Vezetői megoldások

Válság idején mégis a legfontosabb a vezetői példamutatás mellett a munkatársak motiválása. Még a legnagyobb bajban is sikerélményt jelent az, amivel meg tudjuk tartani és motiválni kollégáinkat. Ilyenkor olyan megoldásokat kell felhasználnunk, melyek talán csak később té-

rülnek meg, de a jó ötleteket előterjesztő munkavállalók sikerélményét ezek elfogadásával és a cég stratégiájába való illesztésével tudjuk megoldani. Így láthatják, mindenkire számítunk, aki nem adja fel. Sőt, bármilyen nehéz is egy válsághelyzet, ha nem is látjuk még a végét, belendülhet és lelkesé válhat így a csapat.

Még a remény is számításba jöhet, mint motivációs tényező, ha már nagyon rossz helyzetbe került egy cég. Egy jó vezető képes megértetni munkatársaival, hogy most a túlélés a tét, és erejükön felüli hozzájárulást vár el tőlük. Ha viszont valaki a krízis előtt nem volt karizmatikus vezető, ez pánikot okozhat, mert nem fognak a munkavállalók egy emberként mögé állni. Nagy buktató lehet egy vezető számára, ha könnyelműsködik, ha ezt a kemény vizsgát félvállról veszi, nem teszi oda magát minden helyzetben, hiszen így miért várhatja el ugyanezt a beosztottjaitól.

Előbb vagy utóbb úgymint kiderül, ha elblicceli a krízisben lévő döntési helyzeteket és végleg ugrik a hitelessége. Egy válságban már esélytelen megváltoznia. Vagyis soha nem szabad hazudni a munkatársaknak, mert megérzik, ha hülyének nézik őket, és ezen később egy beígért fizetésemeles sem fog segíteni.

Machiavelli már nem divat

A legtöbb vezetőben felvetődik a kérdés (mivel kollégái home office-ba kényszerültek), hogy maradjon a szokásos autoriter vezetési stílusánál, vagy szabadjára engedje-e őket? Mindkét módszernek vannak előnyei és hátrányai is. Ha eddig egy erősen korlátozott és felülről irányított szervezetben tevékenykedtek a munkatársak, a kézi vezérlés feladása anarchiát eredményezhet, hiszen a megszokott döntési folyamatokat hiányolva működőképtelen is lehet előbb vagy utóbb a szervezet, vagy csak 1-2 munkatárs lesz, aki önjáró módon is tud teljesíteni.

A kevesebb szabadság fok bizonyos ágazatokban gyors döntéseket eredményezhet, nem lesznek viták, csak végre kell hajtani az utasításokat, viszont végleg eltűnik a kezdeményezőkézség és kreativitás a csapatból, ami sokszor a túlélés záloga lehetne. A teljes elengedésnek is vannak hátrányai, mert előbújik mindenből az „office királya”, aki bármire képes (legalábbis ezt gondolja magáról). Jönnek a végtelen staff meetingek és ötletelések és a parttalan szabadság látszata, ahol mindenki érdekeit is figyelembe szeretnék venni. Ez viszont azt eredményezi, hogy elmaradnak a megfelelő döntések, a fürdővízzel együtt a gyereket is kiönthetik.

Okos vezetőként ezért egy öszvér megoldás lehetőségét kell használni, ez az irányított autonómia, amikor is a kollektíva által elfogadott és meghatározott keretek között dolgozunk (a cég küldetését, jövőképét, értékeit és céljait figyelembe véve). Vagyis hogy a cég vezetésének is megjelenjenek benne az érdekei, de bizonyos fokú szabadságot kapjanak az alkalmazottak a kereteken belül: hogyan, milyen eszközökkel valósítják meg feladataikat a „home office”-ukban (saját időbeosztással), ez már rövid távon is egy biztonságos és innovatív közeget eredményezhet, hiszen mindenki igyekszik magából kihozni majd a legjobbat.

Tölgyes László



FORRÁS: INGRAM FINANCIAL TIMES

„A KÉTOLDALI PIACTEREK FOLYTON INGÁBAN VANNAK, AMELY MOST A MÁSIK IRÁNYBA LENGETT KI”

Toborzás a válság idején, avagy a vesztegzár alá vont munkaerőpiac túlélési lehetőségei

Alig két hét alatt a feje tetejére állt a világ, most minden a csúfabb arcát mutatja. A sokszor szidott szürke hétköznapiak a négy fal mögül lesve ezernyi színben tündökölnék, ahogy pedig az ország egyre jobban zárkózik be, úgy értékelődik fel és alakul át minden. E metamorfózis összes rezdülése tökéletesen lekövethető a munkaerő-piacon: a hirtelen megjelent dömpingtől, a toborzás átalakulásán át egészen a home office berobbanásáig. Igyekeztünk megválaszolni a kérdéseket, amelyek ott motoszkálnak a legtöbbek agyában: vajon lehet-e állást találni most, és mi lesz két-három hónap múlva.

Bezáró üzletek, elcsendesült utcák, kifulladás gazdaság, evickelő cégek, munka nélkül maradt tömegek – a koronavírus-járvány minden fronton jelen van, nemcsak a búskomor csendbe burkolózott utcák képében. A helyzet koránt sem rózsás, ha a kékgalléros szemszögből vizsgáljuk a helyzetet. De inget váltva, fehérgallérosként, sok félnivalója nincs az embernek. Ami pedig a kettő közti kapcsolatot, azaz a HR-t illeti, nos, vannak helyzet szülte kihívások.

Árulkodó statisztika a céges felkészültségről

Az elsősorban irodai munkát végző munkatársakat foglalkoztató vállalatok nagy részénél nem kérdés, hogy a home office megoldás a járványhelyzetre. A Dreamjo.bs és „Az Év Irodája” verseny csapata által készített felméréséből kiderült, hogy tizből kilenc cég az otthoni munkavégzést választja, és csupán a cégek 10 százaléka küldené el táppénzre vagy szabadságra a munkavállalókat.

Csak 6 százaléka válaszolt úgy, hogy egyáltalán nincs a munkavállalóknak otthoni szerver hozzáférése, videokonferenciára alkalmas szoftverrel tizből nyolc cég rendelkezik, projektmenedzsment szoftverrel pedig minden harmadik vállalat dolgozik. A kimondottan állásinterjúra fejlesztett program (azaz videóinterjú-platform) azonban hiányzik a cégek palettájáról: 84 százaléka még egyáltalán nem találkozott ilyen eszközzel, így előfordulhat, hogy a HR-eseknek kihívás lesz a következő időszak a toborzás szempontjából.

„Sokan álltak át online üzemmódba, a fejevadászok és a HR-esek is online platformokon interjúztatnak. Az onboarding viszont nehezebb, mert a legtöbb esetben nem lehet home office-ban csinálni, így erre még nincsenek kész megoldások. A legtöbb cég jelenleg kivár, ha el is jutnak a szerződés-kötésig, megállnak, és várnak az onboardinggal a járvány végéig, mert napról-napra változik minden”, mondta *Balogh-Mázi Mária*, a Dreamjo.bs vezérigazgatója. „A próbaidő fogalma teljesen át fog értékelődni, és tényleg arról fog szólni, hogy a munkavállaló és a munkaadó kipróbálja egymást.”

Mostantól a nyúl viszi a puskát egy jó darabig

De nemcsak a próbaidő fogalma kerül új szerepkörbe. „Eddig a fehérgalléros munkavállalók válogathattak a munkaerőpiacon. Most viszont lesznek cégek, amelyek nem élnek túl a jelenlegi helyzetet, és lesznek olyanok, amelyeknek költségek kell csökkenteniük, ezért elbocsátanak embereket. A piac emiatt át fog rendeződni, és a pólusok el fognak tolni abba az irányba, hogy nem feltétlenül a munkavállalók szabják a kereteket”, tette hozzá a vezérigazgató.

Az elbocsátásokból fakadó dömping azonban már most ész-

lelhető, leginkább a turizmus, a fizikai munka és a szolgáltatói iparban dolgozók bukkannak fel, mint friss álláskeresők. A jelenlegi helyzetben azonban a fehérgalléros munkakörökben zajlik a felvétel, ott nem érezhető a piac befagyása, csak a kivárás van jelen.

„Szerintem mindenki meg fogja találni a helyét a járvány után, viszont a jelenlegi helyzet főként a kékgalléros munkavállalókat sújtja, mert az átmeneti időszakban nem tudják őket foglalkoztatni. De hasonló helyzetben vannak a rendezvényszervezők is, viszont akik gyorsan kapcsolódtak, azok átvitték az online térbe a konferenciákat. Az online munka azonban nem mindenhol oldható meg, például egy kozmetikusnak érthető okokból nem kivitelezhető”, fűzte hozzá *Balogh-Mázi Mária*.

A legtöbb cég jelenleg kivár, ha el is jutnak a szerződés-kötésig, megvárják az onboardinggal a járvány végét, mert napról-napra változik minden

Itt az idő, most vagy soha: a home office alapjai a következő hónapokban megépülhetnek

A hirtelen átállás azon szervezetek életét nehezítette meg legkevésbé, amelyek már ott tartottak, hogy a home office gyakorlata a kultúra részévé vált, így nemcsak az infrastruktúra, hanem a know-how is rendelkezésre állt a flottul működő távmunkához. Ahol viszont semmi nem volt előkészítve, még néhány laptop sem állt rendelkezésre, ott hetekig is eltarthat, amíg a dolgozók otthonról folytathatják a munkát. „Sok probléma felmerülhet, például, hogyan fog aláírni a munkavállaló, ha szükség van rá, de a hálózati hozzáférés és a biztonság kérdése is jelen van”, egészítette ki a vezérigazgató. Az otthoni munkát elutasító cégvezetőknel a bizalmatlanság is nehezíti a távmunka elfogadását. A kutatásban megkérdezett cégvezetőknek, HR-vezetőknek csaknem egyharmada vallotta be: nem bízik a kollégákban, vagy legalábbis vannak kétségei, hogy a kiadott feladatokat maradéktalanul el fogják-e otthonról végezni.

„Ez az időszak arra jó lesz, hogy kialakuljon a bizalom, hiszen, ha a vezető azt akarja, hogy menjen tovább az üzlet, valamennyire el kell engednie a gyeplőt, mert nincs más választása. A kialakult bizalommal pedig lehet élni a járvány után is, hiszen, ha látják, hogy működik, akkor elfogadottabb lesz a munkavégzés ezen formája. Ugyanez igaz a webinarokra és az online tanulásra is”, fűzte hozzá.

S vajon, mit hoz a jövő? „A cégek egy része behúzta a féket, de ez hónapokon át tarthatatlan állapot, alternatívát kell találni. Lehet jóslásokba bocsátkozni, de hasra ütésre azt mondom, szeptemberre jobb lesz a gazdasági helyzet. De valószínűleg nagyon kiszámíthatatlan az egész”, zárta gondolatait a vezérigazgató.

Kiss Franciska

ÁTÁLLÁS A TÁVOKTATÁSRA
A BME VIK-EN

Tíz nap alatt tíz évnyi fejlődés zajlott le

Sikeresen vette a távoktatásra való átállást a BME Villamosmérnöki és Informatikai Kara (VIK). És bár a mostani lépéseket a kényszer szülte, a dékán már látja a pozitívumokat is, azokat a változásokat, amelyek egyébként csak hosszú évek alatt mentek volna végbe.



CHARAF HASSAN, BME VIK

FORRÁS: ITB

Tíz nap – ennyi állt a BME és a többi felsőoktatási intézmény rendelkezésére, hogy a félév közepén átszervezzék az oktatást, és átálljanak a távolléti képzésre. Az egyetemek bezárását március 11-én, szerdán jelentették be. A rákövetkező két napra rektori szünetet hirdettek, az utána következő hétre pedig előre hozták a tavaszi szünetet – így jött ki a tíz nap, ami alatt mindent meg kellett oldani.

„Nem is maga a feladat volt a legnagyobb kihívás, hanem annak hirtelensége”, mondta az ITBUSINESS március végi podcastjában Charaf Hassan, a BME VIK dékánja. „A távoktatásban rejlt lehetőségeket amúgy is ki akartuk próbálni, de csak fokozatosan. Most kényszerpályára kerültünk, de az eddigi tapasztalatok fényében úgy látom, hogy sikeresen helyt álltunk, és olyan rendszert hoztunk létre, amelyre a későbbiekben is büszkék lehetünk.”

Két csatornát használva

Már a pusztán számok is jól érzékeltetik a feladat nagyságát: a BME-t közel 21 ezer hallgató látogatja, akiknek több mint tíz százaléka külföldi, valamint a magyar mellett angol és német nyelven is folyik a képzés. A technikai hátteret tekintve nem a nulláról kellett indulni, hiszen az egyetemen már korábban is működtek oktatástámogató rendszerek, mint például a Moodle. Ehhez kellett további, a távoktatás tényleges lebonyolítását lehetővé tevő eszközöket rendszerbe állítani. Az idő szorításában szóba sem jöhetett saját rendszer fejlesztése, hanem már meglévő elemekből rakták össze az architektúrát. Szerencsére mindent igénybe tudtak venni a felhőből, ami egyszerűsítette a kiépítést.

Az egyetem alapvetően a Microsoft Teams mellett tette le a voksát. Ez a felsőoktatási intézmények részére biztosított Office 365 előfizetés részeként ingyenesen elérhető minden dolgozó és hallgató számára. Emellett a VIK-en még a Cisco WebEx-et is az ajánlott platformok közé tettük, részletezte a technikai alapokat a dékán. Ugyanakkor egyetlen más szoftver használatát sem korlátozták; ha egy oktató megbeszéli a csoportjával, akkor nyugodtan használhat Skype for Business, Zoomot vagy bármi más. Az egyetem számára a VIK fejlesztői írták meg azt a szoftvert, amely a meglévő kurzusok alapján automatikusan létrehozta a csoportokat a Teamsben és azokhoz hozzárendelte a hallgatókat – ezt manuálisan nem lehetett volna megcsinálni ennyi idő alatt. Március 11-e előtt a Teams-használat gyakorlatilag nulla volt az egyetemen – most már (március 30-i adatok) 8414 aktív csatorna és több mint 16 ezer aktív felhasználó van, akik egy hét alatt 72 ezer chatüzenetet váltottak egymással.

A megoldandó feladatok között volt a két kiválasztott platform létszámkorlátjának átlépése. A Microsoft Teamsben 250, a Cisco WebEx-ben alapesetben 200 fő egy-egy találkozó maximális létszáma, miközben a VIK-en nem ritkák a több száz fő számára tartott előadások. A Teams esetében ezt úgy oldották meg, hogy a Microsoft jóvoltából a kar kapott 25 darab Live Event licenct, amellyel egyidejűleg 10 ezer fő számára lehet közvetíteni az előadást. Ennek főpróbája március 20-án volt, amikor Charaf Hassan több mint 2500 hallgató számára tartott dékáni tájékoztatót („inkább én éjtek be, mint a kollégák, ha valami nem sikerül”), de a visszajelzések maximálisan pozitívak voltak. Ugyanaznap volt még három 200 fős WebEx közvetítés is, és azok is hibátlanul sikerültek. Még aznap este a Cisco amerikai központjában aktiválták az új licenceket is, így már a WebEx-en is lehet 1000 fős eseményeket szervezni. Charaf Hassan kiemelte a két szoftvergyártó rugalmasságát. A Microsoft ingyen bocsátotta a kar rendelkezésére a Live Event licenceket, mint ahogy a Cisco is térítésmentes hozzáférést és technikai támogatást is biztosít a WebEx használatához

Mindenre van megoldás

A távoktatáshoz választott módszer alapvetően a tantárgy jellegétől függ. A BME-n a félévre kiadott órarend szerint folyik a képzés. A legkisebb változás talán az előadásokban van. Ezeket az órarendben meghirdetett időpontban, élőben tartják az oktatók a bejelentkezett hallgatóknak, akár több száznak is egyszerre. A szoftvereknek köszönhetően természetesen nem csak az előadó látszik, hanem az általa bemutatott prezentáció is. A maximum 35 fős gyakorlatok is élőben mennek. Ha a tanárnak óra közben kell a táblára írnia, akkor vagy digitális táblát, vagy webkamerával közvetített hagyományos whiteboardot, vagy a WebEx Boardot használják. A gyakorlat interaktívan zajlik: a hallgatók a chatablakban kérdeznak, a tanár pedig időnként megáll a magyarázatban, és válaszol a kérdésekre. A legnehezebben a laborgyakorlatok „oldható meg” távoktatásban, ezek a kiscsoportos foglalkozások arra szolgálnak, hogy a leendő mérnökök és informatikusok fizikai eszközökkel, a hardverekkel is közvetlen kapcsolatba kerüljenek. Kiváltásukra az egyik lehetőség, hogy a laborvezető végzi, és közvetíti a méréseket, az adatokat bediktálja, és kiosztja a feladatot a hallgatóknak. Ők élőben kérdezhetnek az oktatótól, majd az óra végén elkészítik a jegyzőkönyvet, beküldik, és azt osztályozzák. „Tisztában vagyunk azzal, hogy ez nem ideális módszer, de a helyzet most ezt teszi lehetővé. Éppen a laborok miatt szerintem a műszaki tudományokat nem lehet teljesen egészében a távolról oktatni, de a mostani kényszerhelyzetben így tudjuk a legtöbbet kihozni a lehetőségeinkből”, tette hozzá a dékán.

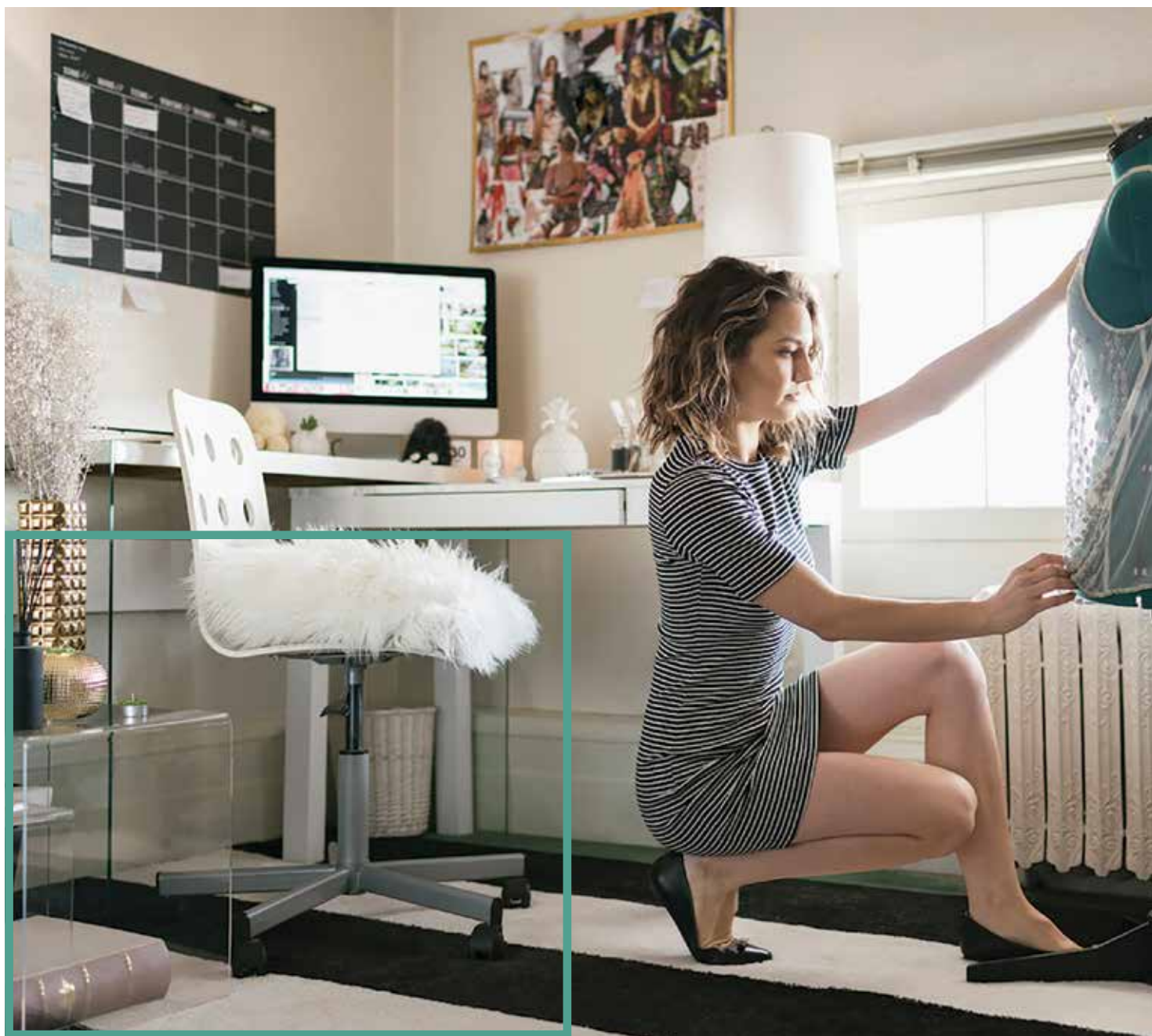
Távoktatás számokban a VIK-en

- 5200 hallgató (13 százalékuk külföldi)
- 369 oktató
- 873 kurzus, ugyanennyi Teams csoport
- ebből 550 saját tantárgy, a többit más karok hallgatóinak tartják
- eddig 545 felhasznált WebEx account

Kényszer szülte lehetőségek

Az elmúlt hetek a megfeszített munka mellett sok pozitívumot is hoztak, összegezte a tapasztalatokat Charaf Hassan. A kollégák lelkesen álltak át az új oktatási módszerekre, igyekeztek a megváltozott körülményekhez igazítani előadásaikat, prezentációikat, még beszédmodjukat is. Jól vizsgázott a technika is, nem volt fennakadás a tanításban, nem maradt el előadás, gyakorlat. „Folyamatosan monitorozzuk az alkalmazott rendszerek használatának gyakoriságát, minőségét, megbízhatóságát, gyűjtjük és értékeljük a hallgatók visszajelzéseit a hallgatói képviselő bevonásával. A legnagyobb pozitívum talán mégis az, hogy rövid idő alatt óriási sikerült előrelépni a távoktatásban. Korábban is voltak már erre törekvések, de most tíz nap alatt tíz évet fejlődöttünk, technikában és módszerekben is. A kollégák között kifejezetten élénk eszmecsere bontakozott ki a tapasztalatokról, mindenki igyekszik a legtöbbet kihozni ebből a helyzetből. Akármikor is tér vissza az élet a normál kerékvágásba, az már nem ugyanaz a kerékvágás lesz”, tette még hozzá a VIK dékánja.

Schopp Attila



FORRÁS: MILLEK.COM

ÜRESEN MARADTAK

A rugalmas megoldásoké lehet a jövő az irodapiacon

Pár hét alatt álltak át a hazai cégek távmunkára, és ha beválik ez a modell, akkor az komoly változásokat hozhat az irodapiacon is. A jövőben még fontosabbá válhatnak a rugalmas irodagazdálkodási megoldások, amelyek lehetővé teszik a gyors alkalmazkodást a változó körülményekhez.

Hatalmas fejlesztések, 2019-ben több mint 830 millió eurónyi tőkebeáramlás, 3-4 év alatt 25 százalékos átlagos drágulás a négyzetméter-árakban – 2019 végén, 2020 elején még ezekkel az információkkal lehetett jellemezni a budapesti irodapiacot. Például a vállalati ingatlan-tanácsadással foglalkozó, a bérlőket képviselő VLK Cresa tavaly novemberi elemzése még azzal számolt, hogy 2022-ig további 600 ezer négyzetméternyi irodaterületet adnak át a magyar fővárosban. Az elmúlt években megszokhattuk azt is, hogy a minőségi irodák villámgyorsan gazdára találnak, és míg például 2016-ban a Váci úton még 13 €/m² körüli áron lehetett kibérelni egy „A” kategóriás irodát, addig a múlt év végére az ár 16-17 €/m²-re nőtt.

Hiányzott a módszertan

Az utóbbi néhány héten azonban rengeteg ember szembesült azzal, hogy nemcsak a magánéletét, de a munkavégzését is teljesen átalakította a járvány. Ahol ugyanis ez egyáltalán lehetséges volt, igyekeztek minél előbb átállni az otthoni munkavégzésre. Nem volt ez meglepő, hiszen például Kínában tízmilliók kényszerültek távmunkára, aminek a távol-keleti országban nem is igen vannak hagyományai. A BBC még március 9-én publikált egy írást, amiben arról számoltak be, hogyan viselik a home office-t a kínaiak. Ebből kiderült, hogy sok munkavállaló szembesült azzal, hogy a főnökei nem igazán bíztak benne, ami azzal járt, hogy folyamatosan hívogatták őket, hogy ellenőrizzék, dolgoznak-e. De komoly problémát okozott az is, hogy a család is otthon volt, így pedig nehezebb volt elmélyülni a munkában, sokszor zavarták meg az alkalmazottakat.

„Magyarországon március közepétől kezdték tömegesen otthoni munkára küldeni a munkavállalókat, a Dreamjo.bs-szal közös kutatásunk szerint azon cégek fele, amelyeknél erre lehetőség volt, szinte azonnal elrendelte ezt, amint a helyzet úgy alakult. A megkérdezettek 90 százaléka pedig azt jelezte, hogy inkább a home office-t választaná, minthogy betegszabadságra vagy szabadságra küldje az alkalmazottakat”, mondta el érdeklődésünkre *Fodor Dániel*, az „Év Irodája” verseny főszerzője, az Ingatlan.com rendezvény üzletágvezetője. Rámutatott: a már évek óta elhúzódó digitalizációt a hazai vállalkozásoknak néhány hét alatt kellett a gyakorlatban megvalósítaniuk és a piaci visszajelzések alapján március végére az érintett társaságok 98 százaléka el is végezte ezt a feladatot és távmunkára küldte dolgozóit. Fodor Dániel közlése szerint a legjobban ott ment az átállás, ahol már amúgy is volt kultúrája a home office-nak. Az Ingatlan.com esetében például az teljesen általános, ha valaki hetente két napot otthonról dolgozik.

A tapasztalatok alapján úgy tűnik, hogy nem annyira az infrastruktúra hiánya jelentette a fő problémát, hanem hogy maguk a vezetők sem voltak felkészülve egy ilyen helyzetre. Főként a kv-knál jelentett hatalmas kihívást, hogy egész egyszerűen hiányzott az a módszertan, amellyel a home office keretei között is biztosítani lehetett, hogy a munkafolyamatok zavartalanok legyenek, vagyis egyfajta kulturális váltásra is szükség volt a gyors váltáshoz.

Növekvő részesedés

Március végén, lapzártánkkor természetesen még nem lehetett látni, hogy milyen eredményeket hoz a tömeges távmunka, mennyire lesz

hatékony ez a megoldás, és hogyan tudnak alkalmazkodni hozzá a hazai cégek és persze a munkavállalók. Az viszont már most látszik, hogy az irodapiacra komoly mozgás indult meg, a bérlők igyekeznek lehetőség szerint csökkenteni a fizetendő díjakat, vagy akár azt elérni, hogy egyáltalán ne kelljen fizetniük. Az is jól látszik, hogy azok a vállalkozások, amelyek az új irodaterületek kialakításából éltek, viszonylag hosszú nehéz időszakra készülhetnek, hiszen azt követően, hogy végre visszatérnek a bérlők dolgozó az irodákba, még egy darabig nem a legújabb és legmagasabb minőségű irodafelszerelés és -bútor beszerzése lesz a prioritás. Az is egyértelmű, hogy az irodaházak fejlesztése nem állt le, ami érthető is, hiszen az ilyen beruházások mögött álló cégek hosszabb távra terveznek. Ezeknél a projekteknél a kihívást inkább az jelentheti majd, hogy lesz-e elegendő munkaerő, ugyanis nagyon sok külföldi dolgozott az építkezéseken, akik most hazamentek.

Az szinte biztosra vehető, hogy a home office részesedése nagyon meg fog nőni a mostani krízis után, hiszen, ha a következő hónapokban bizonyosodik, hogy működik, akkor nem igazán tehetik meg a cégek, hogy ne engedjék a távmunkát – mutatott rá Fodor Dániel. Ez pedig azzal jár majd, hogy főleg a kisvállalkozások körében felmerül majd a kérdés, hogy szükség van-e egyáltalán irodára, de a nagyobb társaságok is jelentősen átálakíthatják a működésüket, ami miatt számottevő mértékben csökkenhet a szükséges irodaterület.

Szinte biztosra vehető, hogy a mostani krízis után a home office sokkal-sokkal gyakoribb lesz, mint előtte volt

Gyors reagálás

Már most is szép számmal akadnak olyan cégek, ahol a „shared desk” megközelítést alkalmazzák, vagyis a munkatársaknak nincs dedikált asztaluk, hanem mindenki oda ül le, ahol éppen helyet talál. Ezzel a módszerrel sok négyzetmétert, vagyis pénzt lehet megspórolni. Egy másik lehetőség, ha „scrum” rendszerben dolgoznak a munkatársak. Ez az agilis iroda koncepció, aminek lényege, hogy a csapatok a projektektől függően változnak és ezt leköveti maga az iroda is. Ehhez persze olyan helyre és bútorokra van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy akár félévente teljesen átálakítsák az irodát.

Egy további lehetőség a „corporate co-working”, vagyis a vállalati közösségi iroda, amely az Egyesült Államokból indult. Ennél a megoldásnál a vállalat egy közösségi irodában bérel néhány irodahelyiséget, hogy ott dolgozhasanak a munkavállalói. Ezzel egyrészt lazább környezetet biztosít számukra, másrészt pedig olyan helyszínt kínálhat, amely esetleg közelebb van az otthonukhoz, ami pedig azért lehet érdekes, mert a lokáció egyre nagyobb szerepet játszik a munkavállalói döntésekben.

„A mostani helyzet megmutatta, hogy mennyire fontos az, hogy gyorsan tudjunk reagálni a változó körülményekre, csökkenteni a költségeinket. Úgy vélem, a rugalmasság lesz az egyik legfontosabb szempont, amelyre figyelni kell a jövőben is az irodagazdálkodás során”, mondja Az Év Irodája verseny főszerzője.

Kalocsai Zoltán

TÁVMUNKA ÉS IRÁNYÍTÁS

Öt tipp, hogy főnökként is kezelni tudd a távmunkát

Mit tegyen a főnök, ha hirtelen nincs körülötte egyetlen beosztott sem, mert mindenki otthonról dolgozik? Honnan tudja, hogy dolgoznak a kollégák és meglesz a munka? Az alábbiakban adunk öt tippet, hogy a home office-ban is olyan főnök legyél, akivel szívesen dolgoznak a beosztottjai.



FORRÁS: FLICHER/USER PHILIEARING

1. Légy türelmes! A home office sokaknak teljesen új dolog. Felborult a munka megszokott rendje, szokatlan helyzetben kell helytállnia mindenkinek, a legegyszerűbb feladatok is bonyolultabbá válnak, talán még új szoftverekkel is meg kell ismerkedni. Ráadásul a mostani távmunka nem is szokványos – a háttérben ott nyüzsögnek a gyerekek, talán a házastárs is. Ilyen körülmények között elkerülhetetlen, hogy nehezkesebben menjenek a dolgok, időlegesen csökkenjen a hatékonyság – ezt fogadd el.

2. Ne ellenőrizd folyamatosan a beosztottakat! Persze, nehéz megszokni, hogy a kollégák nincsenek minden pillanatban szem előtt. Lehet, hogy nem is ülnek a gép előtt? Igen, lehet. De a munkahelyen is van kávé- és cigarettaszünet, igaz? Ne telefonálgass félóránként, ne akadaj ki, ha valaki nem válaszol azonnal egy emailre, mert ezzel pont az ellenkező hatást éred el. Itt a kiváló lehetőség, hogy kicsit hosszabb pórázra engedd a munkatársakat, kicsit több bizalmat mutass irányukba. Valószínűleg kellemesen lepődsz majd meg – a legtöbb felmérés azt mutatja, hogy a home office-ban többen dolgoznak az emberek, mint az irodában.

3. Gondold át a teljesítményértékelési rendszert! Biztos, hogy attól lesz jó dolgozó valaki, mert nyolc órát ül a szá-

mítógépe előtt? Talán van más mód is annak eldöntésére, hogy ki mennyire jól dolgozik. Mindenki számára jelölj ki elérendő célokat, teljesítendő feladatokat, határidőt is szabva, majd a végrehajtást kövesd nyomon. De addig engedd meg, hogy a kolléga maga döntse el, mikor és miként oldja meg a dolgát. A személyes jelenlét hiánya miatt viszont fokozottan figyelj a munkatársaidnak adott visszajelzésekre.

4. Vigyél rendszerességet a munkába! A hosszabb póráz azonban nem jelent totális szabadságot. Legyen mindenki számára világos, hogy a feladatokat továbbra is el kell végezni, a határidőket be kell tartani. Nyugodtan tűzz ki olyan törzsidőt, amikor mindenkinek elérhetőnek kell lennie. Ha a technikai lehetőségek és a létszám engedik, naponta-kétnaponta tartatok tele- vagy videókonferenciát az összes kolléga részvételével. Ez arra is jó, hogy a kényeszerű távollét alatt is tudatosítsa az emberekben: továbbra is egy csapatot alkotnak.

5. A kényszert fordítsd előnyre! Lehet, hogy a járvány nélkül eszedbe (eseteketbe) sem jutott volna távmunkában dolgozni. De ha már így hozta az élet, akkor keresd meg a helyzetben rejlő lehetőségeket. Nézd meg, kiben szabadít fel új energiákat az új helyzet, milyen eszközöket, módszereket alkalmazhattok akkor is, amikor minden visszatér a rendes kerékvágásba. Hátha úgy megszeretitek a távmunkát, hogy ezután beépül a vállalati kultúrába, jobb csapatot és hatékonyabb munkavégzést eredményezve.

Schopp Attila



FORRÁS: MIT, SLQAN MANAGEMENT REVIEW



C L U B



Égető szükség van informatikusokra!

10 ezer, 15 ezer, 25 ezer – nem lehet pontosan tudni, mennyi informatikus hiányzik a magyar informatikai szakmából, de az biztos, hogy a hiány már az ágazat fejlődését is veszélyezteti. A sürgető helyzetre reagálva a BME Villamosmérnöki és Informatikai Kara (VIK) 2018 őszén az országban elsőként indította el az üzemmérnök-informatikus (BProf) képzést. A hat féléves képzés utolsó két szemesztere gyakorlati munkát jelent.

Az első évfolyam hallgatói idén ősszel kezdik meg a képzés kooperatív szakaszát. Ennek támogatására a BME VIK megállapodást kötött a Schönherz Iskolaszövetkezetel vállalati partnerek szakmai gyakorlólóhelyként való bevonásáról. Az érdeklődést jól jelzi, hogy a január végi határidőig a közel 100 hallgató közös képzése iránt több mint 80 informatikai vállalat érdeklődött.

Az ITBUSINESS áprilisi klubrendezvényén *Charaf Hassannal*, a BME VIK dékánjával és *Lovas Istvánnal*, a Schönherz Iskolaszövetkezet értékesítési vezetőjével körbejárjuk a BProf képzés eddigi tapasztalatait, az egyetem és az informatikai piac szereplői közötti együttműködés helyzetét, buktatóit és lehetőségeit, valamint azt, hogy miképp tud ebben segíteni az iskolaszövetkezet. Mit lehet és mit kell tenni, hogy minél többen jelentkezzenek informatikai szakokra, az egyetemen gyakorlatorientált képzést szerezzenek, de eközben ne csábítsák el őket a vállalatok a diploma megszerzése előtt?

Időpont: 2020. április. 14. 10:00–11:30

Élő közvetítés az ITB FB-oldalán (facebook.com/itbusiness.hu)

Előzetes regisztráció szüségés!



Stúdióminőségben rögzített beszélgetések

Letölthetők, streamelhetők:



Portrék, interjúk

Stúdióbeszélgetések

- Cégbemutatók
- Aktuális ICT-piaci esemény megvitatása
- Tematikus ICT-magazinok

Élő podcast felvételek

- ITB-rendezvényeken
- Nyilvános eseményeken

ITB

PODCAST