



MILTON FRIEDMAN
EGYETEM

Változások a humán erőforrás menedzsmentben a digitális transzformáció útján

a Humán Szakemberek Országos Szövetsége és a
Milton Friedman Egyetem

közös kutatása

2018. július-augusztus



A kutatásról

- A felmérést a Humán Szakemberek Országos Szövetsége és a Milton Friedman Egyetem Humán Erőforrás és Menedzsment Tanszéke folytatta 2018. július-augusztus folyamán digitális kérdőív segítségével.
- A kérdőív kialakításában a Szabadkai Egyetem és a Csanádi Csoport korábbi felmérései voltak segítségünkre.





A kutatásban résztvevők összetétele

>250 fő

Nem	A résztvevők eloszlása a válaszadók neme szerint
Nő	71%
Férfi	29%

Korcsoport	A résztvevők eloszlása korcsoport szerint
18-25	2,68%
26-35	19,92%
36-45	38,70%
46-55	20,69%
56-65	13,41%
66+	4,60%

Tulajdonforma	A résztvevők eloszlása vállalat tulajdonformája szerint
Hazai magán	44,98%
Hazai	21,40%
Külföldi	25,76%
Vegyes	7,86%

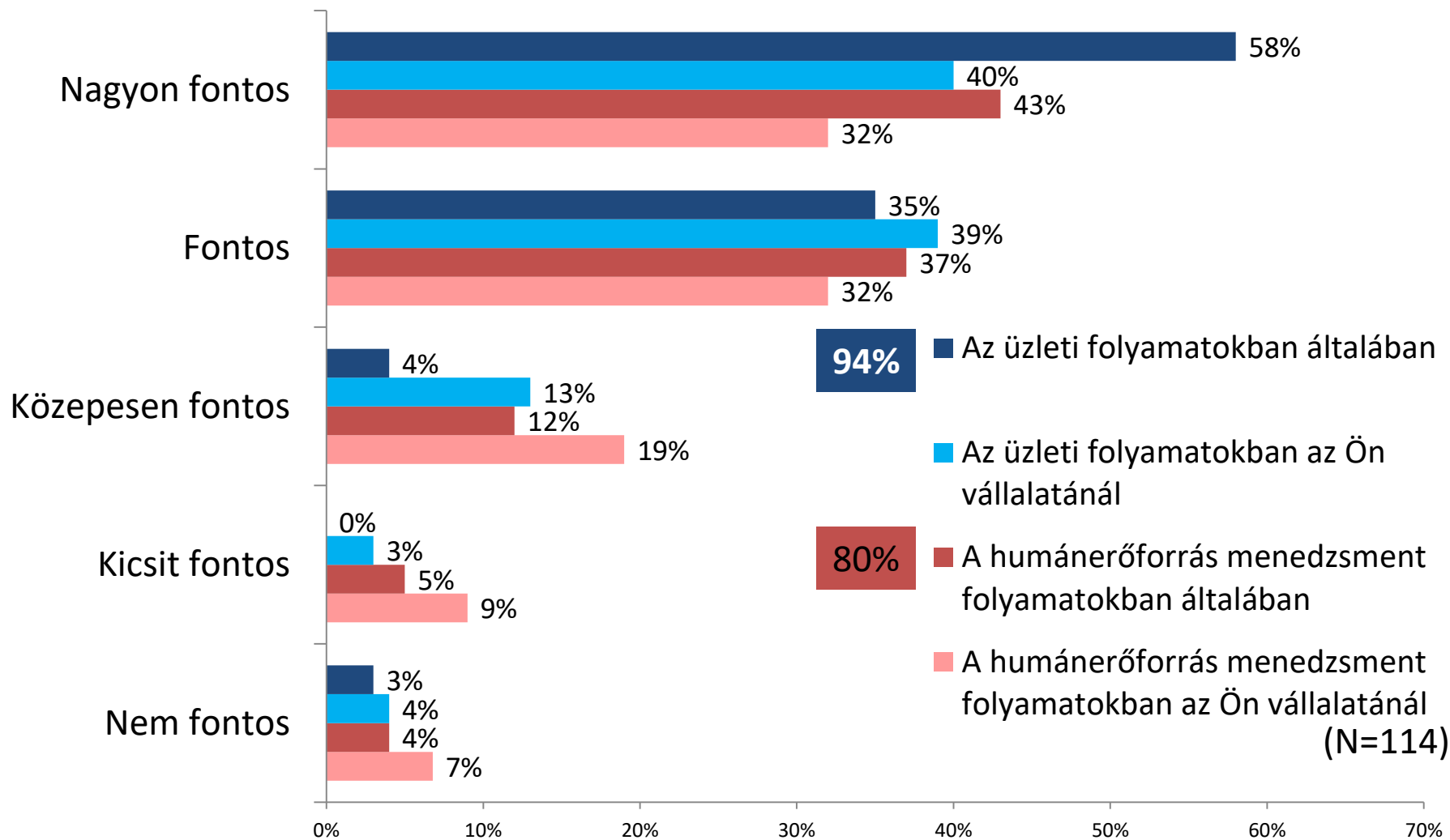
A szervezet létszáma	A résztvevők eloszlása vállalati méret szerint
1-50 fő	39,66%
51-100 fő	8,62%
101-250 fő	13,79%
251-1000 fő	19,83%
1000+	18,10%

A résztvevők eloszlása vállalat ágazata szerint





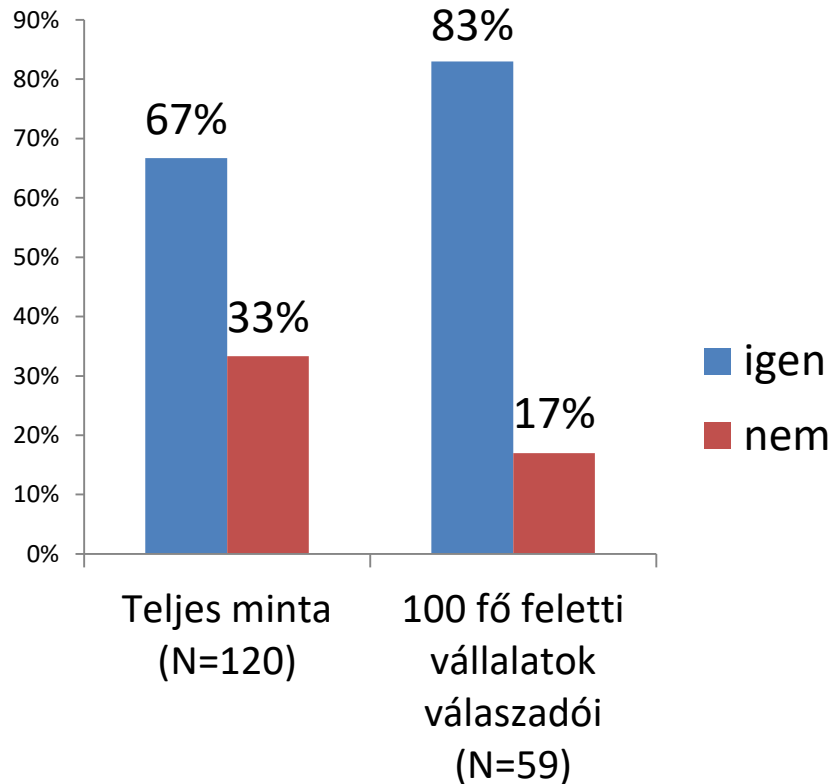
Mennyire tartja fontosnak azokat a változásokat, amelyeket a digitalizáció eredményez az üzleti, illetve HR folyamatokban?



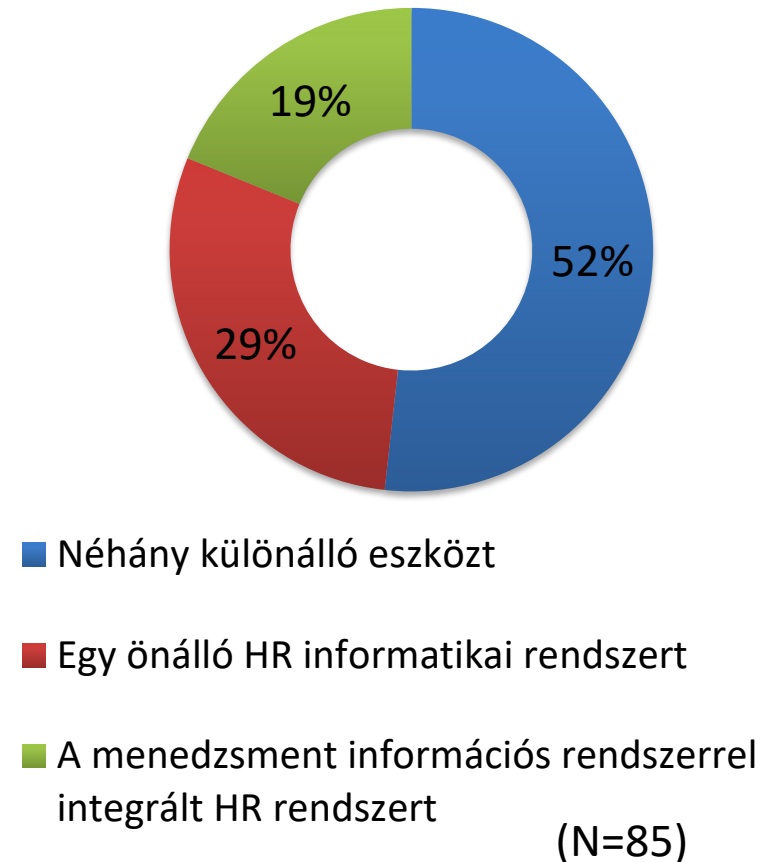


Informatikai alkalmazások a HR-ben

Használ az Ön vállalata valamilyen informatikai megoldást a humánerőforrás menedzsment területén?



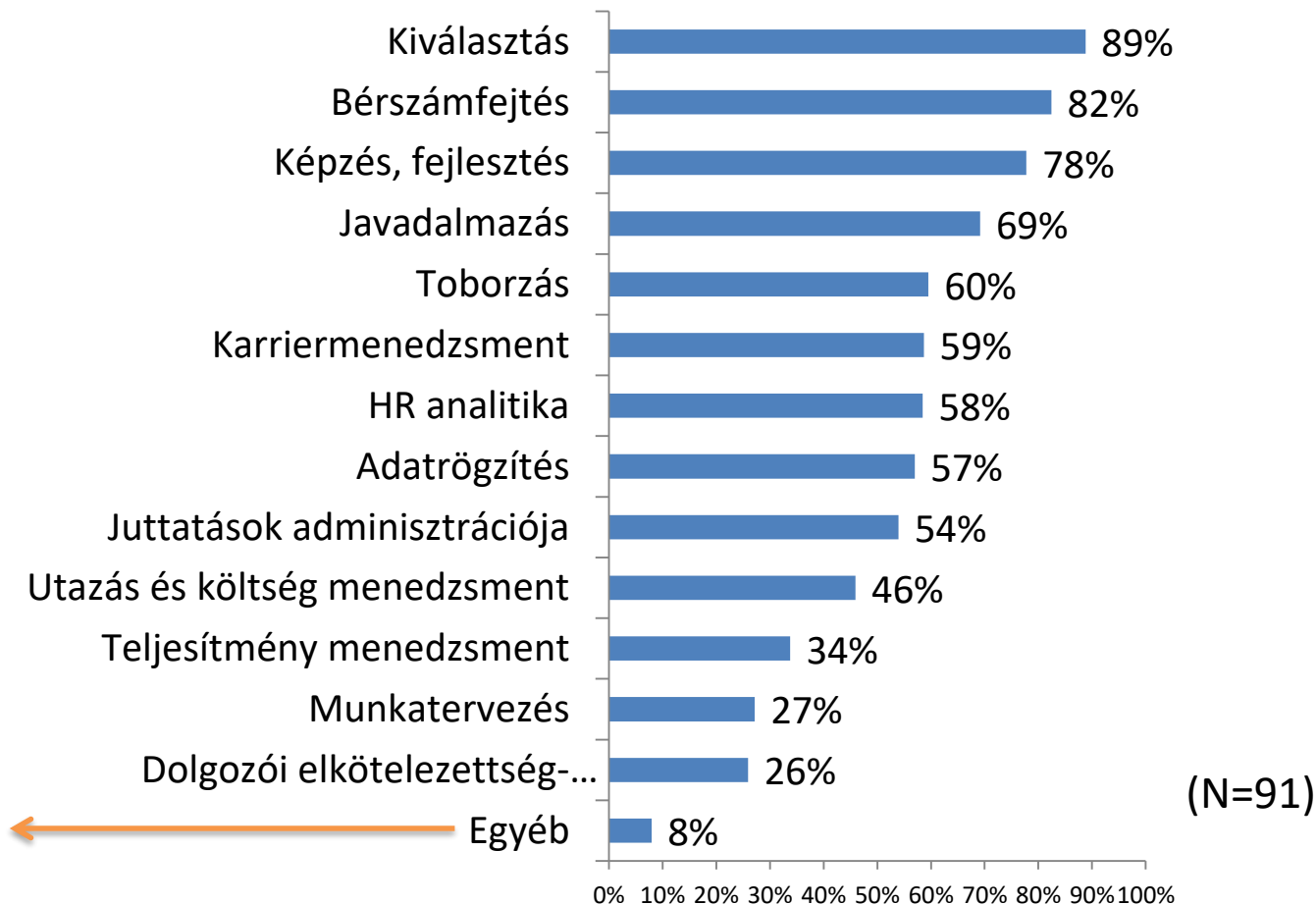
Ha igen, milyen HR informatikai rendszert működtetnek?





HR technológia alkalmazása

**Az Ön vállalatánál
mely HR területeken alkalmaznak HR informatikai megoldást?
(Több választás lehetséges.)**



**Egyéb
alkalmazások:**

- Munkaidő nyilvántartás
- Személyi anyagok digitális tárolása
- Dolgozói innovációs rendszer
- CRM



Az aktuális HR trendek jelentősége

Figure 3. The 2017 trends by importance

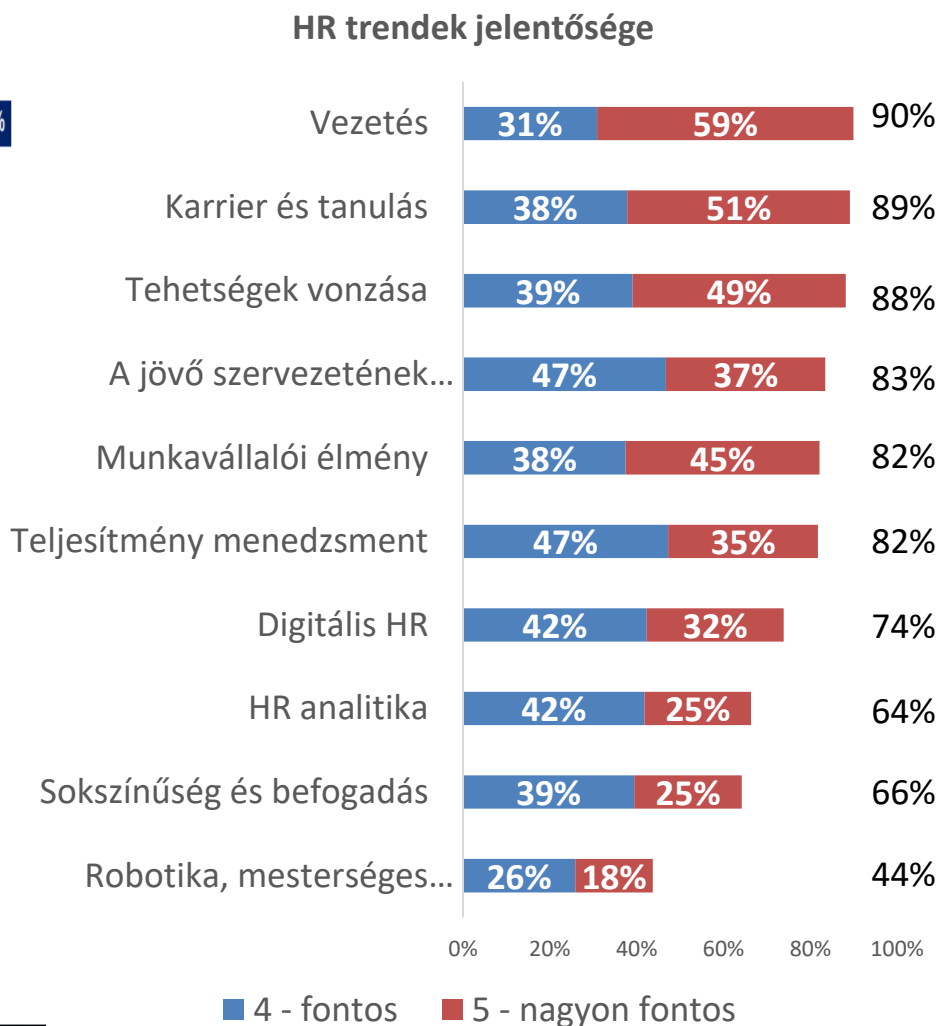




Figure 4. Rewriting the rules for the digital age

2017 Deloitte Human Capital Trends

How we redesign the organization and its leadership for the future

TREND 1

The organization of the future: Arriving now



TREND 6

Leadership disrupted: Pushing the boundaries



How we design the employee experience for engagement, productivity, and growth

TREND 4

The employee experience: Culture, engagement, and beyond



How we leverage digital technology to design and improve work, the workplace, and the workforce

TREND 7

Digital HR: Platforms, people, and work



TREND 10

The future of work: The augmented workforce



How we build a new management system to empower and engage the teams

TREND 5

Performance management: Play a winning hand



TREND 9

Diversity and inclusion: The reality gap



How we build a culture of continuous learning, adaptability, growth, and personal development

TREND 2

Careers and learning: Real time, all the time



How we leverage data, cognitive technologies, and AI to improve the organization and its teams

TREND 3

Talent acquisition: Enter the cognitive recruiter



TREND 8

People analytics: Recalculating the route





Melyek a legfontosabb HR-es kompetenciák?

HR-es kompetenciák	Milyen arányban tartották a válaszadók fontosnak vagy nagyon fontosnak? (N=108)
Stratégiai célok közös megfogalmazása	93%
Teljesítmény ösztönzése	92%
A vevői elvárások megértése/lefordítása	91%
Tudatos személyes fejlődés	86%
Tehetség fejlesztés	85%
Megbecsültség kivívása az eredmények révén	85%
Változás kezdeményezése	83%
Értelmes és alkotó munkakörnyezet kialakítása	82%
HR hatékonyság fejlesztése	82%
A stratégia, kultúra, gyakorlatok és viselkedés összehangolása	80%
A globális üzleti kontextus értelmezése/megértése	78%
A szervezet és a kommunikációs gyakorlatok fejlesztése	77%
Az emberek összekapcsolása a technológia révén	75%
Alkotó HR szakma fejlesztése	75%
Hatás, befolyás	73%
Vezetői brand építése	71%
A humán tőke optimalizálása a személyzettervezés és analitika révén	70%
A szervezeti képességek tőkésítése	68%
A közösségi média lehetőségeinek kiaknázása	65%
A folyamatos változás fenntartása	61%



Szervezeti innovációs potenciál

- „Harry Nyström: egy szervezet innovációs képességét, potenciálját két tényező bizonyosan jellemzi.
 - A szervezet innovációs szándéka az, hogy a szervezet (annak vezetése) **mennyire alakította ki** (az egyéni kreativitás és) a szervezeti innováció kibontakozásának és hasznosításának **kereteit, lehetőségét**. Másként: mennyire segítő, támogató a menedzsment rendszer, mennyire képes elhárítani az innováció előtt óhatatlanul fellépő akadályokat, az innovációval szembeni ellenállást.
 - A szervezeti innovativitás másik dimenziója (a szervezet innovációs képessége) azt vizsgálja, hogy a szervezet **mennyire képes élni a** nyitott, támogató keretek biztosította **lehetőségekkel**.”*



Innovációs szándék és képesség a szervezetekben

		Szervezet innovációs szándéka (elkötelezettség, kultúra, támogató rendszerek)	
		Gyenge	Erős
Szervezet innovációs képessége (lehetőségek kihasználása)	Erős	Hasztalan erőlködés 8%	Jó esély a fennmaradásra 62%
	Gyenge	Természetes halál 21%	Látszat innováció 9%



MILTON FRIEDMAN
EGYETEM

Frajna Piller Annamária

fpa@t-online.hu

+36 30 2067298

KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!