



HR-Controlling

Emlékeztető
2015.11.13/14.

*„HR-Controlling, ahogy a németek csinálják”,
a Robert Bosch Elektronika Kft., Hatvan példáján*

**MCE/ICV I & II Magyar Controlling Egyesület
Munkacsoportok 16. közös workshopja**

Monor, 2015.11.13/14

MCE Magyar Controlling Egyesület.
H 1119 Budapest, Fehérvári út 79
+36 30 630 6633, info@mce.hu, www.mce.hu.

Helyszín

Elérhetőség

H-2200 Monor, Hegyessy tanya 3.

GPS:47°19'59.20"N 19°26'26.11"E

Tel: +3629410758

Fax: +3629414640

Email: info@nyergeshotel.hu

<http://nyergeshotel.hu>

Időpont: 2015.11.13/14

Hely: Thermal Hotel Nyerges*,
2200 Monor, Hegyessy-tanya 57.**



A szállás és ellátás költsége fejenként bruttó 22.500 Ft, egyágyas elhelyezés esetén.
Az idegenforgalmi adó 300Ft/fő/éjszaka.

A résztvevő diákok költség hozzájárulása 5 000 Ft. A fennmaradó részt az MCE saját költségvetéséből fedezi az első 3 fő diák jelentkező számára, összesen 60 eFt mértékig.
Az MCE vállalása nem tartalmazza az esti „sörkút és borbár” alatti fogyasztást.

Résztevők

- | | | | |
|-----|-------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| 1. | Csanádi András | gazdasági igazgató | Paksi Gyógyászati Központ |
| 2. | Dénes Tamásné | ügyvezető | MCE ügyvezető és elnökségi tag |
| 3. | Juhász Dániel | hallgató | BGF/PSZF |
| 4. | Karsai Éva | projekt controlling vezető | BKK |
| 5. | Kiss Adél | hallgató | BGF/PSZF |
| 6. | Kolonics Róbert | ügyvezető | e-Ledger PÜ&HR Tanácsadó Kft. |
| 7. | Andreas Kovács | ügyvezető | MCS. Kft. MCE elnökségi tag |
| 8. | Mizsik Gábor | controller | Michelin Hungária Kft. |
| 9. | Radó István | ügyvezető | IFUA Horváth & Partners Kft. |
| 10. | Schwarczenberger Istvánné dr. | ügyvezető | BMS Informatika Kft. |
| 11. | Szűcs Marianna | controlling vezető | Nestlé Magyarország |

Előadók

- | | | |
|----------------|--------------------------------|-----------------------|
| Thomas Bertler | Pénzügyi és controlling vezető | RBHH Elektronika Kft. |
| Németh Boróka | HR Business Partner | RBHH Elektronika Kft. |

**Péntek,
2015.11.13**

16:00 **Érkezés**

17:00 **Üdvözlés, WS-program bemutatása
Információk és események az ICV aktuális tevékenységéről**

18:00 **Németh Boróka, HR-Business Partner, Thomas Bertler, CFO,
Robert Bosch Elektronika Kft. Hatvan**

- ⇒ A Robert Bosch Elektronika Kft. HR és Controlling szervezete, szerepei és kapcsolódásai
- ⇒ Az emberi erőforrás kezelésének alapelvei, sikertényezői, kockázatai
- ⇒ Az emberi erőforrások életciklus modell vezérképe
- ⇒ A HR és Controlling rendszer funkciói, folyamatai, kapcsolódásai, módszerei és eszközei
- ⇒ Összefoglaló értékelés, erősségek, fejlesztendők, esélyek és kockázatok

kb.20:00 **Vacsora**

21:00 **Igény szerinti folytatás
Az előadás témáihoz kapcsolódó kérdések, válaszok az előadókkal**

22:00 **„Sörkút és borbár”
Mi újság? Ki, miért, hogy van?Személyes kapcsolatok ápolása!**

**Szombat,
2015.11.14**

09:00 Kezdés

09:00 **HR-Controlling témák kiscsoportos feldolgozása**

- Három 3-fős munkacsoport kialakítása
- A feladatok és módszer ismertetése
- 6 téma feldolgozása 2 körben
- Eredmények bemutatása és megvitatása

13:00 Ebédszünet

14:30 **A következő ws téma, időpont és helyszín egyeztetése**

15:30 Vége

Az MCE-ben

- ⇒ MCE Controlling-Konferencia beszámolók
- ⇒ Munkacsoportok workshop beszámolói
- ⇒ MCE/BGF Controlling-Kör kialakítása
- ⇒ Céges Tagtoborzási projekt
- ⇒ Az MCE/ICV munkacsoport felkérése kutatásban való részvételére
- ⇒ Rengeteg további hír az MCE weboldalán: érdemes megtekinteni!

Az ICV-nél

- ⇒ ICV Controlling Konferenz, 2015 Május, Münchenben
- ⇒ ICV 40 éves, AK 30 éves tagsága
- ⇒ ICV International workgroup és virtuális projekt lengyel céggel, sok hasznos tapasztalat
- ⇒ ICV munkacsoport vezetői találkozó, 2015 November, Frankfurtban
- ⇒ ICV weboldal megújult, angol nyelven is megtekinthető:
<https://www.icv-controlling.com/>
- ⇒ Top témák: Industrie und Controlling 4.0, Big Data
- ⇒ Controller-Magazin Special International AK cikket írt a controller kommunikációról

Téma

**„HR-Controlling, ahogy a németek csinálják”
a RBHH Kft, Hatvan példáján.**

Előadók

A Controlling Konferencián sikerült megnyerni a Robert Bosch Elektronika Kft., Hatvan, HR-Business Partner Németh Borókat és Thomas Bertler Pénzügyi és Controlling Vezetőjét. Felajánlásukat köszönjük nekik!

ICV nyelvek

Az ICV nemzetköziség értelmében a prezentációt magyar nyelven tartották a fóliák angol nyelven készültek, a kérdéseket, a válaszokat és a megvitatást magyarul, angolul vagy németül folytattuk.

A formális részét az MCE/ICV munkacsoport vezetője, Kovács Andreas moderálta.

A workshop céljai

- ◆ Vállalati és személyes tapasztalatok bemutatása
- ◆ Gyakorlati példák és élményszerű tanulás és egyéni tapasztalás
- ◆ Kölcsönös, egymástól tanulás
- ◆ Intenzív és konstruktív együttműködés

Szervezés

Borbélyné Szilágyi Hajnalka, et al.

Témák

HR Controlling a RBHH Elektronika Kft.-nél, Hatvan

Az témafelvezető prezentáció témái, valamint az esti beszélgetés a következőkről szóltak:

A Robert Bosch konszern struktúrájának és termékeinek bemutatása

A RBHH Elektronika Kft. cég bemutatása

A HR szervezete és a HR-controlling kapcsolódásai

HR KPI mutatószámok

HR életciklus modell

Diversity / különféleségek

Quantity and quality

Job rotation

A prezentációt kivonataiban a RBHH engedélyezésétől függően megkapjuk!

Témák

A

A tudás értéke

Az emberi erőforrások, a munkatársak, a vállalat a legfontosabb értéke, bennük rejlő tudás és tapasztalat hatalmas immateriális értéket jelent. **Hogyan értelmezhető, kezelendő, megóvandó?**

B

Y generation

A társadalom értékrendje változik, az emberi kapcsolatok és kötődések értékét illetően. **Hogyan lehet ezeket kezelni, a lojalitást növelni, a hosszú távú együttműködést biztosítani?**

C

Mi a HR-Controlling?

Mik a jellemzői, milyen folyamatokat, módszereket, eszközöket alkalmaz a HR-Controlling?

D

Életciklus modell

Az emberi erőforrások toborzása, kezelése és fejlesztése „az életciklus mentén” a vállalat egyik legnagyobb beruházási tényezője. **Hogyan értelmezhető ez az „életciklus modell?”**

E

Magyar HR / HRC gyakorlat

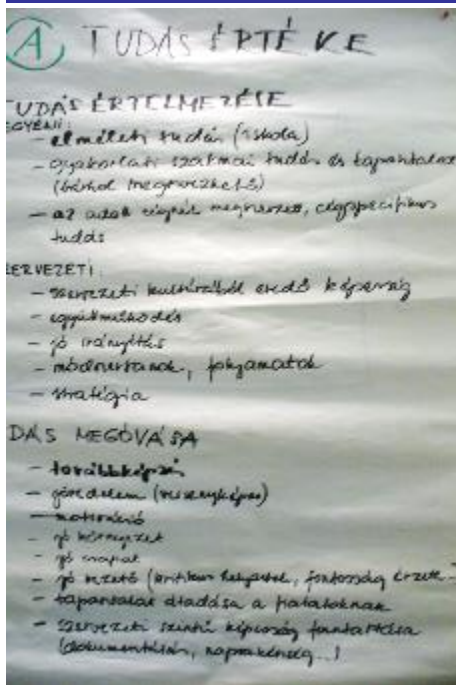
Miként értelmezik, szerveződik és működik, milyen módszereket, eszközöket alkalmaz a HR, a HR-Controlling magyar nagyvállalatoknál és KKV-nél?

F

KPI mutatószámok

Milyen mutatószámokat lehet alkalmazni a HR-életciklus során felmerülő tényezők mérésére, értékelésére?

A csoport



A tudás értéke:

Az emberi erőforrások, a munkatársak, a vállalat a legfontosabb értéke, bennük rejlő tudás és tapasztalat hatalmas immateriális értéket jelent. **Hogyan értelmezhető, kezelendő, megóvandó?**

1. A tudás értelmezése

Egyéni szinten:

- ⇒ Elméleti tudás
- ⇒ Gyakorlati szakmai tudás és tapasztalat (bárhol megszerzhető)
- ⇒ Az adott cégnél megszerzett, cég specifikus tudás

Szervezeti szinten:

- ⇒ Szervezeti kultúrából adódó lépcsőség
- ⇒ Együttműködés
- ⇒ Jó irányítás
- ⇒ Módszertanok, folyamatok
- ⇒ Stratégia

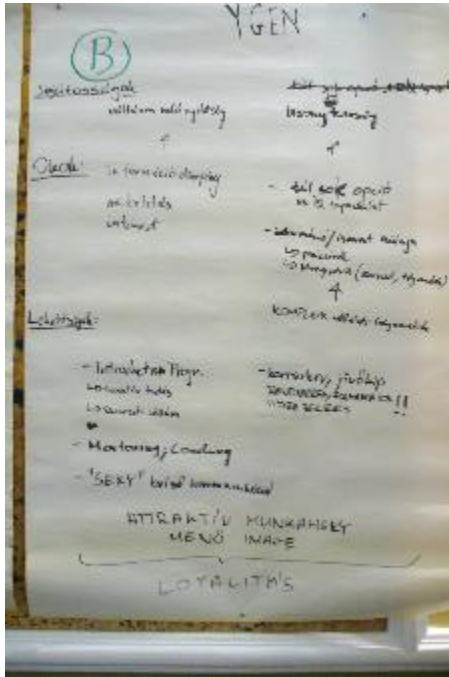
2. Tudás megóvása

- ⇒ Továbbképzés
- ⇒ Versenyképes jövedelem
- ⇒ Motiváció
- ⇒ Jó környezet
- ⇒ Jó csapat
- ⇒ Jó vezető (kritikus helyzetek fontosság érzete)
- ⇒ Tapasztalat átadása fiataloknak
- ⇒ Szervezeti szintű képesség fenntartása (dokumentáció, naprakészség)



András, Mara, Adél

B csoport



Dani, Mariana, Gábor

Y generation

A társadalom értékrendje változik, az emberi kapcsolatok és kötődések értékét illetően. **Hogyan lehet ezeket kezelni, a lojalitást növelni, a hosszú távú együttműködést biztosítani?**

Sajátosságok:

⇒ Váltásra való nyitottság

⇒ túl sok opció vs. tapasztalat hiánya

Okok:

⇒ Információ dömping

⇒ információ / ismeret hiánya

⇒ Mobilitás

⇒ Pozícióról

⇒ Internet

⇒ Környezetről (szervezet / folyamatok)

KOMPLEX vállalati folyamatok

Lehetőségek:

⇒ Introduction program

⇒ Karrier terv, jövőkép

Taxatív tudás

⇒ RENDSZERES FOLYAMATOS VISSZAJELZÉS

Szervezeti kultúra

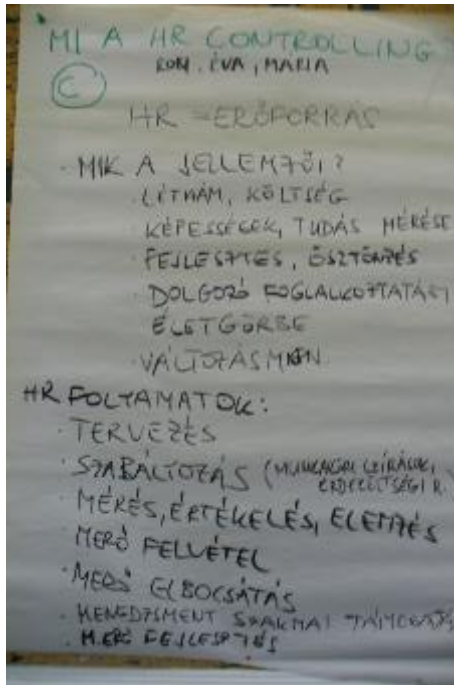
⇒ Monitoring, coaching

„sexy” belső kommunikáció

**ATTRAKTÍV MUNKAHELYEK
MENŐ IMAGE**

LOYALITÁS

C csoport



Mi a HR-Controlling?

Mik a jellemzői, milyen folyamatokat, módszereket, eszközöket alkalmaz a HR-Controlling?

HR = SZEMÉLYI ERŐFORRÁSOK

Mik a jellemzői?

- ⇒ Létszám, költség
- ⇒ Képességek, tudás mérése
- ⇒ Fejlesztés, ösztönzés
- ⇒ Dolgozó foglalkoztatási életgörbe
- ⇒ Változásmenedzsment

HR-folyamatok:

- ⇒ Tervezés
- ⇒ Szabályozás (munkaköri leírások, érdekeltségi rendszer)
- ⇒ Mérés, értékelés, elemzés
- ⇒ Munkaerő felvétel
- ⇒ Munkaerő elbocsátás
- ⇒ Menedzsment szakmai támogatása
- ⇒ Munkaerő fejlesztés



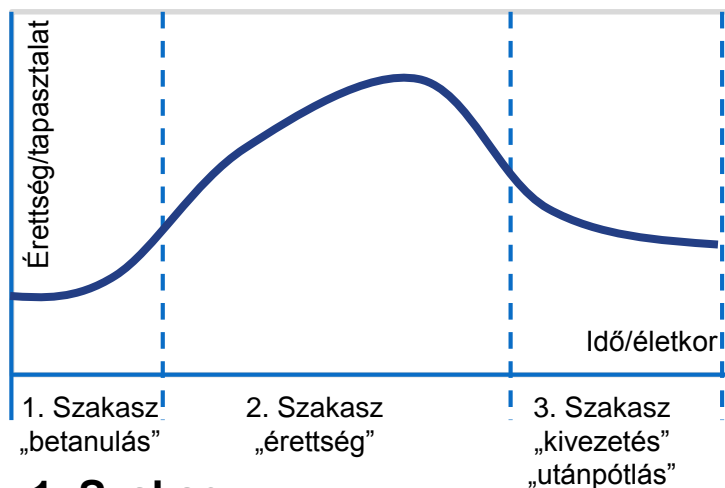
Éva, Mária, Robi

D csoport



Életciklus modell:

Az emberi erőforrások toborzása, kezelése és fejlesztése „az életciklus mentén” a vállalat egyik legnagyobb beruházási tényezője. **Hogyan értelmezhető ez az „életciklus modell?”**



1. Szakasz

- ⇒ Toborzás
- ⇒ Kiválasztás
- ⇒ Felvétel
- ⇒ Szerződés
- ⇒ Beiktatás
- ⇒ Mentorálás
- ⇒ Értékelés

2. Szakasz

- ⇒ Egyéni célkitűzés
- ⇒ Karrierterv
- ⇒ Továbbképzés
- ⇒ Csapatfejlesztő tréningek
- ⇒ Teljesítménymérés és értékelés

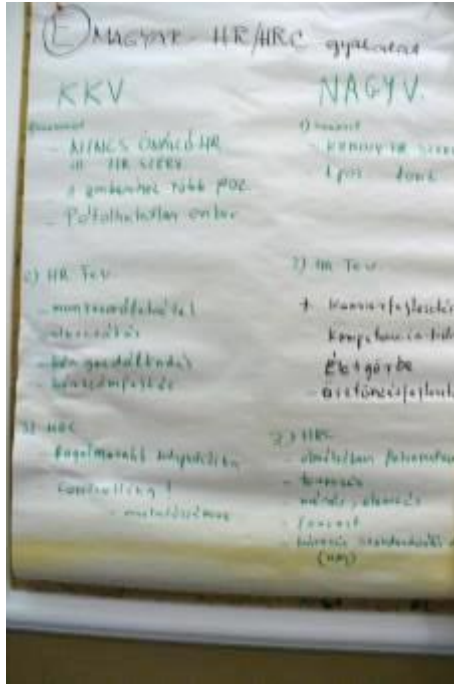
3. Szakasz

- ⇒ Utánpótlás szervezés
- ⇒ Tanácsadás
- ⇒ Mentorálás
- ⇒ kapcsolattartás



Adél, András, Mária

E csoport



Magyar HR / HRC gyakorlat:

Miként értelmezik, szerveződik és működik, milyen módszereket, eszközöket alkalmaz a HR, a HR-Controlling magyar nagyvállalatoknál és KKV-nél?

KKV

Szervezet:

- ⇒ Nincs önálló HR ill. HR szervezet
- ⇒ Egy emberhez több pozíció
- ⇒ Pótolható ember

HR terv:

- ⇒ Munkaerő felvétel
- ⇒ Elbocsátás
- ⇒ Bérgazdálkodás
- ⇒ Bérszámfejtés

HR Controlling:

- ⇒ Rugalmasabb bérpolitika
- ⇒ Controlling?
- ⇒ Mutatószámok

NAGYV

Szervezet:

- ⇒ Komoly HR szervezet
- ⇒ Egy emberhez egy pozíció

HR terv:

- ⇒ Karrierfejlesztés
- ⇒ Kompetencia fejlesztés
- ⇒ Életgörbe
- ⇒ Ösztönzés fejlesztés

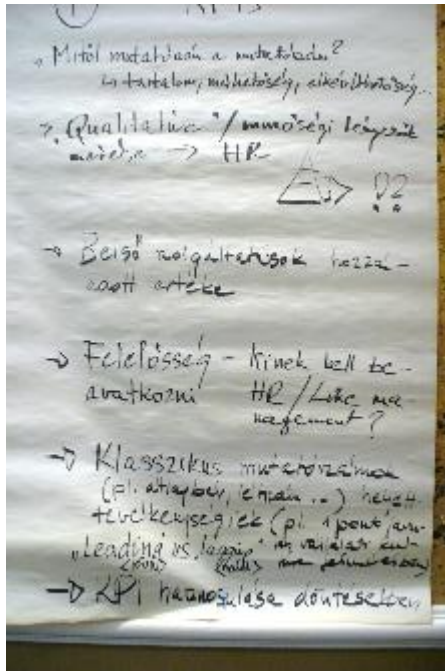
HR Controlling:

- ⇒ Elméletben folyamatszemplétű
- ⇒ Tervezés
- ⇒ Mérés, elemzés
- ⇒ Forecast
- ⇒ Bérezés, standardizálás



Gábor, Dani, Mara,

F csoport



KPI mutatószámok:

Milyen mutatószámokat lehet alkalmazni a HR-életciklus során felmerülő tényezők mérésére, értékelésére?

„Mitől mutató szám a mutatószám?”

Tartalom, mérhetőség, elkészíthetőség.

„Qualitative” minőségi tényezők mérése > a HR minden szintjén.

Belső szolgáltatások hozzáadott értéke.

Felelősség – kinek kell beavatkozni? HR vs line-management?

Klasszikus mutatószámok (pl. átlagbér, létszám) helyett tevékenységek (pl. 1 pont javulás a vállalati kultúra felmérésben)

„leading (jövő) vs „lagging” (múlt)

KPI hasznosulása döntésekben!



Robi, Marianna, Éva

Témajavaslatok

Kiválasztott:

Miként függ össze a controller szervezeti szerepe a menedzsmentkontroll rendszerek kialakításával?

A munkacsoport kutatásban való közreműködése

További témajavaslatok:

2. Hatásmérés és elemzés

3. Hálózatok / Networking

Lsd. következő oldal!

Felkészítők

Szukits Ágnes, BCE

Milicz Ákos, BCE

Dénes Mara, MCE

Andreas Kovacs, MCS

Időpont

2016.02.26-27, péntek/szombat

Helyszín

Magyar Telekom Hotel

8174 Balatonkenese, Parti sétány 51.

kivételesen!

Előre látható!ag



Faculty of Business Administration

Felkérés kutatási közreműködésre
- az MCE munkacsoportjai számára

Szukits Ágnes

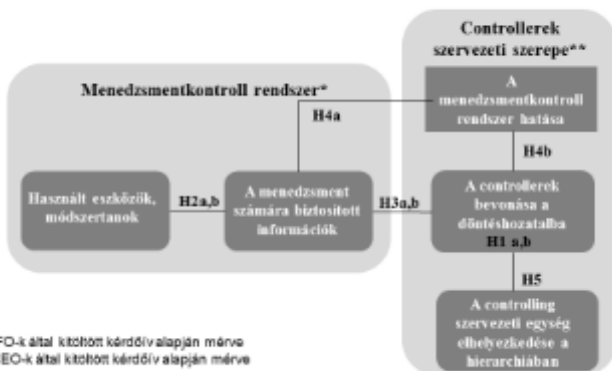
2015. november

Department of
Management and Organization

H-1052 Budapest Fővárosi 2. H-1052 Budapest PO Box 488
Phone: (36)0633771440338 fax: (36)063118
E-mail: info@mgmtstud.com.hu

CORVINUS UNIVERSITY OF BUDAPEST

A kutatásban vizsgált összefüggések



* CFO-k által kitöltött kérdőív alapján mérve
** CEO-k által kitöltött kérdőív alapján mérve

Az MCE munkacsoportjának közreműködését kérjük az alábbi kutatásban*

A kutatás fő kérdése: **Miként függ össze a controller szervezeti szerepe (döntéshozatalba való bevonása) a menedzsmentkontroll rendszerek kialakításával ?**

Kutatás fázisai:

- 1. fázis: Sokváltozós statisztikai elemzés a Versenyképesség Kutatás **legutóbbi felmérésének adatbázisa alapján (lezárul 2015. decemberben)
 - 2. fázis: Fókuszcsoportos megbeszélések gyakorló senior controllerekkel, csoportonként (6-8 fő) kb 90 perces időtartamban 2016. első negyedévében
- Amit kínálunk:** a Versenyképesség Kutatás controlling releváns eredményeinek bemutatása, mely a legátfogóbb felmérés e témában hazánkban
 - Amit kérünk:** a kvantitatív kutatás eredményeire való reflexió, a megfogalmazott állítások kritikai megvitatása azzal a céllal, hogy a résztvevők saját tapasztalatuk alapján megerősítsék vagy cáfolják azt (hangfelvétellel, de teljes anonimitás biztosítása mellett)

* Kutató: Szukits Ágnes, Témavezető: Dr. Dobák Miklós, BCE Vezetéstudományi Intézet
**A BCE Versenyképesség Kutató Központja 1996 óta folytat a hazai vállalatok versenyképességére irányuló kutatásokat (a kutatóközpont vezetője Chikán Áttila, DSc, egyetemi tanár).





E témának egyedülállóan professzionális bemutatásával és közös feldolgozásával egy kiemelten emlékeztető workshop sikerült!

Érdeemes volt részt venni!

*Köszönjük az előadóknak és
minden résztvevőnek az aktív
közreműködését!*



*Találkozunk újra!
2016. február 26/27-én*