

SZÁMÍTÁSTECHNIKA

COMPUTERWORLD

IKT-STRATÉGIA DÖNTÉSHOZÓKNAK / ALAPÍTVÁ 1969 / 2012. DECEMBER 5. / XLIII. ÉVFOLYAM 49–50. SZÁM

TRENDEK A MUNKAERŐPIACON

Továbbra is az informatika az egyik legdinamikusabban fejlődő ágazat mind a nemzetközi, mind a hazai piacon, ahol egyre fontosabb a többnyelvűség, a munkáltatói márka építése és a rugalmas munkakörülmények.

Összeállításunk a 9–11. oldalon

IMAMI

Akad olyan vállalkozás, ahol a gyermek léte nem akadály, hanem feltétel

» 12. oldal

FOGLALKOZTATÁSI TAKIKÁK

Jövedelmező üzlet megtartani a szakembereket – a megvalósítás korántsem egyszerű.

» 14. oldal



9 770587 151006 1 2050
www.computerworld.hu

Ára: 495 Ft



VTCD VIDEOTON

Kompaktlemez-gyártó Kft.

DVD Authoring
CD, DVD sokszorosítás
Egyedi CD, DVD írás
Csomagolás és logisztika



H-8000 Székesfehérvár
Aszalvölgyi u. 7.
Tel.: +36-22/533-571
Fax.: +36-22/533-599
E-mail: vtcd@vtcd.hu www.vtcd.hu

Szórakozol velünk?

Színház

Kiállítás

Étterem

Kocsmá

Koncert

Sport

 **FUNZINE**
www.funzine.hu



Party



COMPUTERWORLD /IMPRESSZUM

KIADJA AZ IDG HUNGARY KFT.
1075 Budapest, Madách I. út 13-14. A épület
HU ISSN 0237-7837
Postacím: 1374 Budapest 5, Pf. 578.

» www.idg.hu

Bankszámlaszám:
10300002-20328016-70073285

FELELŐS KIADÓ:
Bíró István ügyvezető – ibiro@idg.hu

MŰSZAKI VEZETŐ:
Babinecz Mónika – mbabinecz@idg.hu

NYOMÁS ÉS KÖTÉSZET:
Mesterprint Kft. 1191 Budapest,
Vak Bottyán utca 30-32/b
Ügyvezető igazgató: Szita Lajos

SZERKESZTŐSÉG

Megbízott főszerkesztő: Szilágyi Szabolcs

Vezető szerkesztő: Sós Éva

Online igazgató: Odrovics Szonja

Olvasószerkesztő, korrektor: Váczy Laura

Munkatársak: Dávid Imre, Kis Endre,
Kömlődi Ferenc, Meixner Zoltán,
Tóth Livia, Vass Enikő

Tipográfia: Berényi István

Szerkesztési ügyelet:
Cseresznye Anita – acseresznye@idg.hu
Telefon: 577-4302, fax: 266-4343

Munkatársaink elérhetőségeit megtalálja
weboldalunkon:

» <http://techcorner.hu/computerworld>

HIRDETÉSFÉLVÉTEL

Kereskedelmi igazgató:
Dr. Farkas Viola – vfarkas@idg.hu
Telefon: 577-4310, fax: 266-4274

Lapreferens:
Rodriguez Nelsonné – irodriguez@idg.hu
Telefon: 577-4311

Kereskedelmi asszisztens:
Bohn Andrea – abohn@idg.hu
Telefon: 577-4316, fax: 266-4274
» e-mail: keriroda@idg.hu

TERJESZTÉS ÉS ÜGYFÉLSZOLGÁLAT

Terjesztési igazgató:
Babinecz Mónika – mbabinecz@idg.hu
Telefon: 577-4301, fax: 266-4343
» e-mail: terjesztes@idg.hu

MEDIASHOP: MEDIASHOP.IDG.HU**JOGI KÖZLEMÉNYEK**

Szerkesztőségünk a kéziratok lehetőségei szerint
gondozza, de nem vállalja azok visszaküldését,
megőrzését. A COMPUTERWORLD-ben megjelenő
valamennyi cikket (eredetiben vagy fordításban),
minden megjelent képet, táblázatot stb. szerzői jog
védi. Bármilyen másodlagos terjesztésük, nyilvános
vagy üzleti felhasználásuk kizárólag a kiadó előzetes
engedélyével történhet. A hirdetések a kiadó
a legnagyobb körültekintéssel kezeli, ám azok
tartalmáért felelősséget nem vállal.

**TERJESZTÉSI, ELŐFIZETÉSI,
ÜGYFÉLSZOLGÁLATI INFORMÁCIÓK**

A lapot a Lapker Rt., alternatív terjesztők és egyes
számítástechnikai szaküzletek terjesztik. Előfizethető
a kiadó terjesztési osztályán, az InterTicketnél
(266-0000 9-20 óra között), a postai kézbesítőknél
(06/80-444-4444; hirlapelőfizetes@posta.hu,
fax: 303-3440) Előfizetési díj egy évre 16 440 forint,
fél évre 8220 forint, negyed évre 4110 forint.
Lapunkat a MATESZ auditálja.
A Computerworld az IVSZ hivatalos médiapartnere.
A Computerworld Online látogatói szokásait
a gemius/psos Audience vizsgálja. A Computerworld
Online hirdetésait az Adverticum AdServer szolgálja ki.

A szerkesztési anyagok vírusellenőrzését
a **NOD32 Antivirus** programmal végezzük,
amelyet a szoftver magyarországi forgalmazója,
a **Siccontact Kft.** biztosítja számunkra.



AKTUÁLIS

05 HYDE TECH CORNER**06 KIS FŐNÖKHATÁROZÓ**

A Magyarországon működő vállalatoknál is egyre gyakoribb, hogy beszélnek CEO-ról, CFO-ról, CMO-ról, és persze CIO-ról. De tényleg tudjuk-e, hogy melyik betűszó mit takar? És ki áll feljebb a rangsorban?

07 A BIZTONSÁG EREJE A FEJLESZTÉSEKBEJEN RÖJLIK

A fejlesztések biztonságával foglalkozó OWASP nemzetközi szervezet magyar tagozatot indított.

08 TERÍTÉKEN AZ IT-RENDSZEREK ÚJ GENERÁCIÓI

Az IBM, a Computerworld és a CIO.hu legutóbbi üzleti reggelijén olyan informatikai rendszerekről esett szó, amelyek fel fogják váltani a jelenleg elterjedt megoldásokat.

FÓKUSZ

09 TRENDEK A MUNKAERŐPIACON

Továbbra is az informatika az egyik legdinamikusabban fejlődő ágazat mind a nemzetközi, mind a hazai piacon, ahol egyre fontosabb a többnyelvűség, a munkáltatói márka építése és a rugalmas munkakörülmények.

EMBERI

12 MINDEN SIKERES NŐ MÖGÖTT ÁLL EGY...**14 FOGLALKOZTATÁSI TAKTIKÁK****16 EMBERFORMÁLÓ A KÜLFÖLDI TAPASZTALATSZERZÉS**

Interjú *Dr. Jókay Károllyal*, a Fulbright Bizottság új ügyvezető igazgatójával a külföldi tanulásról, az együttműködési lehetőségekről és az oktatás jövőjéről.

17 AZ ALKALMAZOTT MINT VESZÉLYFORRÁS

A digitális korban a vállalatok működésére és féltve őrzött adataira óriási veszélyek leselkednek. Az egyik legnagyobb fenyegetés nem kívülről, hanem a cégen belülről érkezik – meghozza a sikeres működést biztosítani hivatott alkalmazott személyében.

18 MOBIL KÁRTYA - NEM RENDÜL A BIZALOM A PAYPASS IRÁNT

Az érintés nélküli mobil kártyák esetében is nyugodtak lehetünk: az adatok nem „hallgathatóak le”.

ERŐFORRÁS

19 PLATFORMOK ÉS PRIORITÁSOK

A lakossági piacra szánt okostelefonok és tabletek munkahelyi támogatása a legtöbb vállalat számára megkerülhetetlen lesz. Az üzleti és informatikai vezetők ezt mára nagyrészt felismerték, de a gyakorlati megvalósítás terén egyelőre csak kevesen léptek előre.

21 NAGY ZŰR KIS VÁLLALATOKBAN?

Az Unió versenyképességének fenntartásához elengedhetetlen a KKV-k edukációja és felzárkóztatása. Az információ- és kommunikációtechnológia fejlesztése az egyik leginkább elfogadott és javasolt módszer a hatékonyság megteremtéséhez.

ÁLLANDÓ ROVATAINK

04 VÉLEMÉNY

Fehér Zsolt: Vissza a jövőbe / Ember a vas mögött – Rengeteg szakmájában kiemelkedő munkatársból lesz vezető, és csak az idő mondja meg, ki az, aki elhull és ki lesz sikeres – magával húzva felfelé vagy lefelé egy egész csapat teljesítményét. De kiben van meg a vezetés X-faktora?

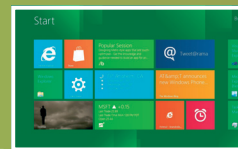
05 HÍRMOZAIK

COMPUTERWORLD /ONLINE

MELYIK ÚTRA LÉP?

Vajon a Vista vagy a Windows 7 sorsa vár a frissen megjelent Win8-ra?

» <http://techcorner.hu/computerworld/a-win7-vagy-a-vista-sorsa-var-a-windows-8-ra.html>

**NEM LESZ OLCÓ**

A kínaiak akár több pénz is hajlandóak áldozni az Amerikában készült termékekért.

» <http://techcorner.hu/computerworld/nepszeruek-kinaban-a-made-in-usa-termekek.html>

**SANDY IS FERTŐZ**

A hurrikánnal kapcsolatos információkkal kelti fel a figyelmet az új trójai.

» <http://techcorner.hu/biztonsagportal/hurrikannal-terjed-a-dldr-trojai.html>





FEHÉR ZSOLT

CEO, Assessment Systems International

Vissza a jövőbe Ember a vas mögött

Aki jó IT-szakember, nem feltétlenül lesz jó vezető. Ez nem titok. Így van ez az adótanácsadóknál, a szakácsoknál vagy a mélytengeri búvároknál is. Mégis rengeteg szakmájában kiemelkedő munkatársból lesz vezető, és csak az idő mondja meg, ki az, aki elhull és ki lesz sikeres, magával húzva felfelé vagy lefelé egy egész csapat teljesítményét.

De kiben van meg a vezetés X-faktora? Létezik-e olyan „kristálygömb”, amelybe belenézve láthatjuk, ki teljesít majd legjobban mint szakértő, értékesítő vagy vezető? Tudhatjuk-e előre, hogy a kiválasztott vezető mitől érzi majd jól magát munkahelyén és új pozíciójában? Megjósolhatjuk-e, min fog elcsúszni a nehezebb időszakokban? A válasz egyértelmű „igen”. Több olyan eszköz létezik a világon, amely részletes pszichológiai profilalkotás és statisztikai matematikai modellek segítségével nagy valószínűséggel előre tudja jelezni munkatársaink teljesítményét. Ezek között azt kell keresnünk, ami a legpontosabban jelez előre, és ahol a kapott eredmény mérhető üzleti hozzáadott értékkel bír. Ha cégvezetőként a jó döntéshez egzaktabb eredményt akarunk annál, minthogy munkatársunk kék vagy piros személyiség-csoportba tartozik – például ki fog értékesítőként 30 százalékkal jobban teljesíteni –, ma már egyszerűen megtaláljuk az ennek megfelelő eszközöket.

a személyes buktatók rendszerét, és azt, hogy ezeket hogyan lehet tudatosan elkerülni. Végül a motivációk, értékek azt mutatják meg, hogy az adott munkakörnyezetben hosszú távon is jól teljesít-e a jelölt, illetve hogy egy vezető milyen munkakörnyezetet alakít ki.

A sikeres vezető stabil, ambiciózus, odafigyel a részletekre és képes megvalósítani is, amit eltervez – fő ismerve mégis az a képesség, hogy egy jó csapatot egyben tartson és hosszú távon sikerre vezessen. Ha erre egy egyébként jó vezető nem képes, azért a tartós stressz alatt jelentkező vezetői viselkedésformák, azaz a buktatók felelősek. Mivel ezek ma már egyszerűen feltérképezhetők és tudatosan kerülhetők, egyre több cég használja a személyiségi kockázatok felmérését a fluktuáció leszorítására versenyelőnyként vagy válságmegelőzőként – nem véletlenül. A vezetőn ugyanis nemcsak a saját sikere múlik, hanem a szervezeté, és ha kellően nagy az a szervezet (emlékszünk az Enron vagy a Lehman Brothers esetére), ad absurdum az egész világgé.

” A sikeres vezető fő ismerve mégis az a képesség, hogy egy jó csapatot egyben tartson és hosszú távon sikerre vezessen. – Fehér Zsolt, Assessment Systems International

Az online tér és a technológia fejlődése új szintre emelte a viselkedés-előrejelzés lehetőségeit. Hatalmas adatbázisokkal, egyre pontosabb globális és országszintű normákkal ajándékozott meg bennünket, melyek révén – egyelőre elektronikus kérdőívekre adott válaszokból, a jövőben azonban akár egy webkamera segítségével pár mozdulattal is – precíz képet kaphatunk egy jelölt alkalmasságáról. De a digitális kérdőívek kitöltése és elemzése már ma is sokkal gyorsabban zajlik, mint akár néhány évvel ezelőtt.

Mi mindent kell vizsgálni és mit lehet megtudni a személyiség felméréséből? Az alapszemélyiség vizsgálatakor azt vizsgáljuk, hogy a jelölt milyen mértékben felel meg az adott állás sikeres betöltéséhez szükséges kompetenciáknak. A vezetőknél emellett figyelmet kell szentelnünk a stressz alatti viselkedésnek: előre fel kell mérni

Ha tehát pusztán személyes benyomás vagy ajánlás hatására döntünk, nem feltétlenül azt választjuk ki, aki a legjobb teljesítményre „rendeltetett” a statisztikák alapján. Ha nem tudjuk, hogy kiváló jelöltünket hosszú távon kielégíti-e a munkakörnyezet, lehet, hogy emiatt hagy el minket. Vezetőink pedig hiába teremtenek motiváló környezetet, ha a buktatóikat nem kezelik, arra az egész cég rámehet. Kevés olyan „emberfüggetlen” iparág van, mint az IT. A vas mögött tehetséges munkatársak adják az értéket, amely révén egy cég kiemelkedhet a tömegből, ezért megéri kideríteni, a jó benyomás mögött milyen valós potenciál van a jelölt személyiségében, és hogyan fejleszthetjük. Ez a fajta jövőbe tekintés pedig meglévő technológiára épül: csak egy login, egy jelszó és egy kérdéssor választ el bennünket a keresett választóktól. ▽



Hyde Tech Corner

Ezen a héten *Juhász Lajos*, a NAVIGATOR Informatika Zrt. vezérigazgatója kommentálja szakkünnünket.

Heti összeállításunkból megtudhatják, hogy a felhőalapú informatikai megoldások akár a pénzügyi profilú vállalatok számára is kiváló megoldást jelentenek, amennyiben tapasztalt, jó referenciákkal rendelkező szolgáltató mellett teszik le a voksukat.

KÖZELEG A FELHŐALAPÚ KIBERBŰNÖZÉS KORA

A cloud-szolgáltatók sok esetben nem kísérik kellő figyelemmel a hálózataik adatforgalmát, ami ahhoz vezethet, hogy a kiberbűnözés is felfigyel a felhős infrastruktúrákban rejlő lehetőségekre.

» <http://biztonsagportal.hu/kozeleg-a-felhoalapu-kiberbunozes-kora-20121107.html>



JUHÁSZ LAJOS
VEZÉRIGAZGATÓ, NAVIGATOR
INFORMATIKA ZRT.

A felhőalapú informatikai megoldásokat már a kezdetektől egyfajta bizalmatlanság övezi a vállalatvezetők körében, a kiberbűnözés és hasonló problémák megjelenése pedig erősíti a tévhitet és bizalmatlanságot, valamint jó néhány informatikabiztonsági kérdést vet fel szolgáltatói és vállalati oldalon egyaránt. Tapasztalataink szerint a problémamegoldás kulcsa a megfelelően kiválasztott, vállalathoz illő felhőalapú rendszerben, valamint az informatikai szolgáltató felkészültségében rejlik.

A vállalatok részéről leggyakrabban elhangzó aggodalmak – az adat- és információvédelem, az üzembiztonságos adatforgalom és a megfelelőségi követelmények betarthatósága – a publikus felhővel kapcsolatban merülnek fel. A közép- és nagyvállalati szektor számára így az optimális megoldást a privát felhő bevezetése jelentheti, amelynek köszönhetően kezelhető szintre csökkennek a publikus szolgáltatásokkal kapcsolatos aggályok. A vállalatra szabott rendszer számos előnyt kínál a felhasználók számára, ám mind közül kiemelkedik, hogy a privát felhő (private cloud) információbiztonsági szintje és rugalmassága jóval magasabb lesz az elérhető nyilvános felhőnél (public cloud), valamint a hagyományos, vastagkliens-megoldásokénál.

A privát felhő-kiépítés szolgáltatói oldalon a vastagkliens-technológiához képest számos dologban más és más szemléletet követel a rendszer kiépítését végző szolgáltatótól, melynek során egyedüli garanciát jelenthet a többéves szakmai tapasztalat és a már sikeresen lezárt privát felhő-bevezetések. A nagyvállalati informatikai rendszereket alapvetően vastagkliensre tervezték, és mivel a legtöbb vállalat különböző platformokat, alkalmazásokat és hardvereszközöket használ, a közös platformot biztosító virtualizáció után mindent újra kell értelmezni. Egy felhőalapú rendszerin-

frastruktúra üzemeltetése magas szintű üzemeltetési rendelkezésre állást és átfogó biztonsági intézkedéseket kíván meg a kiszolgáló oldaláról, hiszen a felhasználó (azaz: a kliens) oldalán már megszokott üzemeltetési feladatok (például vírusvédelem, firewall, patch management, szoftverdisztribúciók, windows policy-k stb.) ezentúl teljes egészében a központi kiszolgálók téréfelére tolnak át.

A vállalatoknál működő szigetszerű, széttagolt és sérülékeny, hagyományos vastagkliens informatikai rendszerekkel szemben a privát felhő-alapú architektúrák informatikai üzemeltetése központosított, és a karbantartási folyamatok túlnyomó többsége automatizált, ami rendkívül gyors reakcióidőt biztosít a detektált hibák feloldására. A virtualizált központi rendszerek sajátossága, hogy a közös fizikai környezetben megvalósított virtuális szerverek ugyanúgy működnek, mintha egymástól fizikailag is elkülönülő kiszolgáló eszközöként végeznék el feladataikat. A szigorú titkosítási módszerek alkalmazásának köszönhetően pedig a felhőben esetleg egymás mellé kerülő versenytársak adatai is maximális biztonságban vannak. A szolgáltató pedig garantálja a lehető legmagasabb szintű szaktudást és támogatást, valamint a 99,99 százalékos rendelkezésre állást.

Ha egy vállalat tapasztalt, jó referenciákkal rendelkező szolgáltatót választ, és igényeit pontosan rögzíti a szolgáltatói szerződésben, a vállalati adatok maximális biztonságban lesznek. A felhőalapú informatikai rendszer így a szigorú jogi és adatvédelmi szabályoknak megfelelni kényszerülő, főként pénzügyi, illetve jogi profilú vállalatok számára is kiváló megoldást jelent. ▽

keresett. A kérdésre a 21 év alatt kialakult, jól működő IBM partneri kapcsolat adta meg a választ IBM Flex System kiszolgálók és IBM StoreWize háttértárak formájában, amelyekkel évekre előre garantálható a rendszer biztos üzemelése.

▼ **STARTUP** / Kihirdette globális vállalkozói ver-

nyének díjazottjait az SAP, melyek mindegyike 10 000 dollár és technológiai megoldásokat kapott a szoftvervállalattól. A nyertes startupok hátrányos helyzetű közösségek segítségét végzik.

REGISZTRÁLJON

Ha szeretné hétről hétre a legfontosabb szakmai résztvevőkhöz eljutni az Ön cégével kapcsolatos információkat, regisztráljon Céginfo szolgáltatásunkra oldalunkon.

ceginfo.computerworld.hu

▼ **PROLIANT** / A HP tovább bővítette nyolcadik generációs HP ProLiant (Gen8) portfólióját. Az új szerverek soha nem látott processzorteljesítmény-nyel gyorsítják a vezető kormányzati, tudományos

és ipari intézmények fejlett kutatási tevékenységét.

▼ **R&R** / Az R&R Software minőségi elvárásainak megfelelő, a meglévő információtechnológiai infrastruktúrájába illeszkedő hardvert

CEO, CXO, CIO

Kis főnökhatározó

A Magyarországon működő vállalatoknál is egyre gyakoribb, hogy az egyszerűség kedvéért – az üzleti közbeszédben legalábbis – a vezetőket pozíciójuk angol elnevezésének rövidítésével helyezik el a szervezetben. Beszélnek CEO-ról, CFO-ról, CMO-ról, és persze CIO-ról. De tényleg tudjuk-e, hogy melyik betűszó mit takar? És ki áll feljebb a rangsorban?

Írta: Meixner Zoltán

A hazai vállalati szervezetek – részben, mert közülük sok multinacionális hálózatokhoz vagy társaságokhoz tartozik – a felépítésüket, funkcionális tagoltásukat tekintve egyre inkább megfelelnek a nemzetközi standardoknak. Nem csoda, hogy a vezetőik felelősségi köre is hasonlóságot mutat a világ más részein felépített vállalatoknál tapasztalhatónak. Így aztán terjednek azok az egyes pozíciókat meghatározó, többnyire hárombetűs rövidítések, amelyeket a világon mindenhol megértenek, s nagyjából ugyanazt a tartalmat is képzelik mögéjük. Habár a munkaköröket leíró rövidítéseknek se szeri, se száma, most csak a legfontosabb igazgatói pozíciókat vesszük sorra, és a legfontosabb, legjellemzőbb hierarchiát vizsgáljuk fel.

CEO

A *chief executive officer* (e megnevezéseket nem érdemes szó szerint lefordítani, hiszen a gyakorlati tartalmuk ad nekik jelentést), azaz CEO a vállalat elsősorú operatív embere, magyarul ő az ügyvezető igazgató vagy vezérigazgató a cég jellegétől, szervezeti formájától, méretétől függően. A legnagyobb felelősség őt terheli. A legtöbb ügyben a végső szót neki kell kimondania. Azaz ő felel a vállalat sikereiért – és a sikertelenségért is. Ezért az összes vállalati folyamatot értenie kell a stratégiától a marketingen és pénzügyeken át a személyzeti és k+ft kérdésekig, az üzletfejlesztésig, nem is beszélve a technológiai támogatás, illetve az információs csatornák működésének mibenlétéről, és még egy sor magas szintű döntést kívánó dologról.

COO

A CEO-t a funkcionális területek vezetői támogatják, de lehet, hogy ezzel együtt is olyan sok a feladata – jellemzően a cég magas szín-

tű képviselével és stratégiai lépéseivel kapcsolatban –, hogy a napi működés irányítására már nem marad ideje. Ekkor lép be a képbe a *chief operations officer*, a COO (Magyarországon többnyire általános vezérigazgató-helyettes, vagy a vezérigazgató mögé rangsorolt ügyvezető igazgató). A COO üzemelteti a céget napi szinten. Ő felel a tervezésért, a gyártásért, a működés majd' minden eleméért, a működési rendszer fejlesztéséért, a szállításért, és a vállalat különféle termékeiért és szolgáltatásaiért. A nagyobb vállalatoknál általában

leginkább pénzügyi igazgató vagy pénzügyi vezérigazgató-helyettes – ül a pénzügyi hierarchia tetején és gondoskodik a cég „vérkeringésének” fenntartásáról, amibe beletartozik a pénzügyi tervezés, a kockázatmenedzsment, befektetési menedzsment és kontrolling irányításáig számos feladat.

CMO

Amikor múlik a válság, egyre kevesebbszer kéri a CFO véleményét és mind gyakrabban a *chief marketing officer*-ét, a CMO-ét, hiszen már nem a pozíció megtartása vagy a pénzügyi működőképesség fenntartása a legfontosabb feladat, hanem új piacok szerzése, új vásárlói réteg megtalálása, új értékesítési csatornák kiépítése, új kommunikációs megoldások bevezetése, nem ritkán az ügyfélkapcsolatok kezelése is stb. Ezek mind a vállalat marketingigazgatójának a hatókörébe tartoznak. Sőt esetenként az értékesítés felügyele is. CSO, azaz *chief sales officer* pozíció ugyanis gyakorlatilag nem létezik. Ezt a területet általában vagy a CEO vagy CMO felügyeli, esetleg egy erre a területre dedikált alelnök. A magyar gyakorlat ettől eltér, hiszen vannak keres-

kedelmi igazgatók és vezérigazgató-helyettesek. Azaz lehetnének CSO-k is, de nincsenek. Illetve vannak, mert ezen a rövidítésen a kifejezetten csak a stratégiaalkotással foglalkozó szakembereket összefogó *chief strategy officer* is értik.

CTO

Azok a vállalatok, amelyek sok technológiát használnak termékeik és szolgáltatásaik kibocsátásában, olyan vezetőt is foglalkoztatni szoktak, aki átlátja a technológiai folyamatokat és a működtetésükben résztvevő eszközök mibenlétét. Továbbá képes gondoskodni róla, hogy a technológia működjön a kibocsá-



betöltik ezt a pozíciót, de különösen azoknál, ahol termelés folyik és gondoskodni kell a folyamat zavartalanláságaról.

CFO

A válság idején a vállalati szervezeteken belül a működés (ha úgy tetszik: életbenmaradás) szavatolásáért felelős területek fontossága megnő. Ezek közül a pénzügyi folyamatokat kézben tartó döntéshozók kiváltképpen megerősödnek. Nagyon egyszerűen megközelítve: ők tudják, hogy mekkora forrásokra van feltétlenül szükség, illetve a rendelkezésre álló forrásokból mire futja az adott helyzetben, és mire nem. A *chief finance officer*, a CFO – nálunk

tott termékekben is. Az ezért felelős vezető a *chief technology officer*, a CTO. Magyarországon többnyire műszaki vagy technológiai igazgatónak hívják. A felsőszintű döntéshozóknak ez a csoportja elsősorban az olyan vállalatok világában koncentrálódik, ahol hosszú távú kutatási munka és termékfejlesztés folyik. Ugyanakkor nő az olyan CTO-k száma, akik egy adott vállalat teljes technológiai parkjának, infrastruktúrájának működéséért felelősek, de nem a működtetés minden részletéért. Az utóbbi például az IT-infrastruktúra esetében általában a CIO feladata.

CXO

A vállalati szervezetekben vannak újfajta csodabogarak is, közéjük tartozik a *chief experience officer*, a CXO, aki azért felel, hogy a cég termékeit használók elégedettek legyenek. E szakemberek óriási szerepét jól mutatják például az okostelefonok és tabletek piacán zajló öldöklő harcban bevetett praktikák, amelyekhez hozzátartozik a marketingeszközök, a kommunikációs megoldások, a közösségi kapcsolatok, a belső munkatársi kapcsolatok, a HR-kapcsolatok és a befektetői kapcsolatok, sőt akár jogi és hírszerzési eszközök felhasználása is. A CXO végső soron azért felelős,

hogy a fogyasztók azt érezzék: a cég termékei, szolgáltatásai olyan jók, hogy vágnak rá, lett légyen az mobiltelefon, autó, ruha vagy exkluzív szolgáltatás.

CIO

A *chief information officer*, a CIO e felsorolásban az utolsó helyre került, aminek kettős oka van. A vállalatok informatikai igazgatói ugyanis még mindig azért küzdenek, hogy elismerjék őket igaz C-szintű (chief) vezetőnek, s állandó helyet kapjanak az igazgatósági üléseken. A CEO-k egy része (és elég nagy része) ugyanis csak az információs rendszert működtető kiszolgáló embereknek tekinti őket. Annak ellenére erős ez a vélekedés, hogy a CIO-k a vállalati hatékonyságot igen jelentős mértékben befolyásoló döntések előkészítésében és meghozatalában vesznek részt. De sokuk hagyományosan nem dönthet az informatikai beruházásokról, és gyakran a technikai racionalitás ellenében a jobb érdekérvényesítő képességű többi C-szintű vezető igényeinek megfelelő beruházások mellett döntenek. Nem véletlen, hogy a CIO-k közül sokan tartanak attól, hogy a számítási felhőket a vállalat egyes vezetői arra használják fel, hogy megkerüljék őket, amivel romlik a vállalat

informatikai rendszerének konzisztenciája, és akár a biztonsága is. Hasonló a helyzet a konzumerizációval és a BYOD-val is. A CIO-nak pedig az volna a feladata, hogy garantálja az IT-ban rejlő lehetőségeket, azokat állítsa a profittermelés szolgáltatába, továbbá a céges adat-, illetve információvagyonot tegye tökéletessé használhatóvá, és támogassa a cég innovációs folyamatait.

Ez egyben azt is jelenti, hogy a CEO és a CFO mellett a CIO-nak kell a legnagyobb áttekintéssel lennie a vállalati folyamatokról, különben a feladatait nem képes ellátni, vagy megmarad annak az üzemeltetőnek, akinek amúgy a vezérigazgatók egy része képzeli. A legnagyobb fenyegetést azonban a CIO-k befolyásának elnyomására mégis a CMO-k jelentik, mert a marketingen belül az IT szerepe rendkívüli mértékben megnő a nagy adatban, a közösségi médiában és a rengeteg mobilkészletben lévő lehetőségek miatt. Ez a trend olyan erős, hogy a Gartner szerint a CMO-k egy része 2017-re több időt fog tölteni az IT-val, mint a cég CIO-ja. A CIO-k szerepe tehát biztosan átalakul, s a fejleményekre valahogyan reagálniuk kell: vállalják az üzemeltetői szerepet vagy újraértelmezik a pozíciójukat. A fejleményeket 2017-re megtudjuk. ▽

OWASP

A biztonság ereje a fejlesztésekben rejlik

A fejlesztések biztonságával foglalkozó OWASP nemzetközi szervezet magyar tagozatot indított. Együttal megragadta az alkalmat arra, hogy felhívja a figyelmet a biztonságos fejlesztések fontosságára.

Írta: Kristóf Csaba

Az OWASP (Open Web Application Security Project) meglátása szerint az elmúlt két évtized elsődleges kiberbiztonsági alappillére a határvédelem volt. Ebben a modellben a védett hálózat külső forgalmából szűrték ki a potenciális támadásokat, míg a belső hálózatban zónákat hoztak létre. Ezzel párhuzamosan végbement egy korszakváltás, melynek köszönhetően a szoftveriparban megjelent a funkcionális tesztelés, ami egy komoly lépést jelentett a biztonság felé.

Napjainkban egy újabb korszakváltásnak vagyunk tanúi: a határvédelemről és az utóla-

gos tesztelésről Nyugat-Európában és az Egyesült Államokban a figyelem egyre inkább a preventív alkalmazásbiztonságra terelődik. Ez nem csoda, hiszen a fejlesztési folyamatokba illesztett biztonsági ellenőrzés nagyobb hatékonyságot és valóságosabb biztonságot – nem csupán hamis biztonságérzetet – jelent.

Az OWASP szerint a fejlett országokban a biztonsági büdzsék 20 százalékát fordítják alkalmazásbiztonságra, legnagyobb részben etikus hackelésre, de folyamatosan nő a megelőzés részaránya is. Magyarországon ez az arány ma még nem éri el az 5 százalékot, ami a hazai mintegy 25 milliárd forintos biztonsági piacot alapul véve körülbelül 1 milliárd forintos ráfor-

dítást jelent. Ugyanakkor az alkalmazásbiztonsági piac minden jel szerint dinamikus növekedés előtt áll, hiszen ma már a támadások 80 százaléka a szoftverekben hagyott réseket és nem a határvédelem által elsődlegesen lefedett területeket veszi célba.

„A határvédelmi fókuszot felváltó új szemléletmódban a védelem vezéregyéniségeivé egyre inkább az alkalmazásbiztonsági szakértők válnak, akiknek az a dolguk, hogy a fejlesztés közben egy hacker szemével monitorozzák a tervezett és a készülő programokat. A biztonságnak és az alkalmazásbiztonságnak is meg kell, hogy változzon a struktúrája. A hatékonyabb, preventív elemek arányát növelni kellene az utólagos ellenőrzések jelenlegi szinten tartása mellett” – mondta *Fekete Tibor*, a Cloudbreaker társaság vezetője, az OWASP magyarországi tagozatának egyik alapítója.

Hogyan tovább? Az adatbiztonság növelését az OWASP hazai tagozatának alapítói, a Cloudbreaker szakértői szerint részben az eddig halogatott törvényi szabályozással, részben a megrendelői oldal szemléletváltásával lehetne elősegíteni. Míg a törvényi szabályozás egyelőre várat magára, a megrendelői oldalon kívánatos szemléletváltást részben az OWASP tevékenysége hivatott előmozdítani. ▽

ARCHITEKTÚRAMÉRETEZÉS

Terítéken az IT-rendszerek új generációi

Az IBM, a Computerworld és a CIO.hu legutóbbi üzleti reggelijén olyan informatikai rendszerekről esett szó, amelyek fel fogják váltani a jelenleg elterjedt megoldásokat, ugyanis az üzleti élet sajátosságai és a fogyasztói igények kikényszerítik az olyan újfajta megközelítéseket, amelyek a pénzügyi válság és a technológia rohamos fejlődése miatt megváltozott körülmények között növelik a hatékonyságot, a versenyképességet és a felhasználói elégedettséget.

/Computerworld

A számítás-technikai rendszerek következő generációjáról Fauszt Gábor, az IDC Magyarország vezető elemzője tartott előadást. Kifejtette, hogy az IDC megfigyelései szerint a költséghatékonyság mellett mindinkább kiemelt szemponttá válik a teljeskörű, vállalatra szabott megoldások keresése a felhasználók és a különféle eszközök számának emelkedésével, illetve az adatmennyiség bővülésével párhuzamosan. Ezért az elmúlt időszakban megjelent az igény egy olyan platform iránt, amely hatékonyan képes az architektúrát méretezni, továbbá előnyösen befolyásolja az üzemeltetés során megjelenő kihívásokat menedzsment- és költségoldalról egyaránt. Így jutottak el az úgynevezett összevont rendszerek bemutatásáig és elterjedéséig.

Összevont rendszerek

Ez a technológia integráltan szolgálja ki a növekvő igényeket, és biztonságosan képes a rendszerbe illeszteni a különböző hardver- és szoftverelemeket. Az így összevont rendszerekkel könnyebben valósítható meg a magasabb szintű rendszerfelügyelet, mert a komplex folyamatok egyszerűbbé válnak, ráadásul a jobb üzemeltetési hatékonyság növeli a szervezet hatékonyságát.

Az IDC szerint jövőre már működésbe állnak a teljesen virtualizált adatközpontok, a külső és belső felhők, az adaptív intelligens infrastruktúra – az IT szolgáltatásorientálttá válik, s a működési költségek megtakarítása igen fontos vonás lesz. De hosszú az út addig, míg így fest majd az általános kép. Az irány már jól látszik, hiszen megjelennek a virtuális eszközökre hangolt applikációk és felhőmenedzsment-megoldások. Az elemzőcég felmérése szerint sok szervezet már az IT-infrastruktúra konszolidálásának végére ért, s a cégek negyedénél az alkalmazásvirtualizáció elérte a 80 százalékot. Zöldmezős fejlesztési lehetőség már alig van, a rugalmasság és a modularitás az, amelyben a vállalati menedzsment a fejlesztések előnyeit keresheti.

A virtualizáció meghatározza az adatközpontok életét, amit jól mutat, hogy 2015-re minden valószínűség szerint 10 millió fizikai szerverre már 20 millió virtualizált jut majd, sőt már ma is meghaladja a virtualizált szerverek aránya a fizikaiakét. Intelligens ipari megoldások kellene, de ezek integrációja, támogatása és biztonsága elég nagy kihívást jelent. Emiatt a szegmentáció ma már olyan mély, hogy szinte egyedi vállalati fejlesztések jelennek meg.

Beépített szakértelem

Fauszt Gábor elmondta, hogy 2013-ra az IT-költségek 80 százaléka már nem eszközre, hanem szolgáltatásokra megy el, s olyan kiadásokat fedeznek belőlük, mint a hűtés-, energia- vagy menedzsmentköltségek.

Szűcs József, az IBM PureSystems értékesítési vezetője kifejtette, hogy a cégeknek a hatékony döntéshozatalhoz gyors válaszokra van szükségük, de az IT ehhez nem elég gyors. Elég sok időbe telik ugyanis, amíg az üzleti igény megérkezésétől a specifikáláson, az eszközök és alkalmazások megrendelésén, a konfigurálás, a tesztelésen keresztül eljutnak oda, hogy működésbe áll a szükséges rendszer. Ehhez akár fél évre is szükség lehet. Ez pedig túl hosszú idő. Ráadásul egy heterogén környezetben az IT-üzemeltetés költségei igen magasak, mert mindent külön menedzselnek: a szervereket, a tárolókat stb. Az IBM integrált rendszerei erre a problémára nyújtanak megoldást.

A PureSystems-család (PureFlex, PureData, PureApplication) nagy újítása, hogy igen gyorsan üzembe állítható és használható. Ezt a „beépített szakértelemmel” érik el. Ezekben a berendezésekben a tapasztalatok alapján összeállított kész felhasználási minták vannak, amelyeket a felhasználók elérhetnek, s kiválaszthatják az igényeiknek legmegfelelőbbet, így gyorsan használhatba is vehetik az eszközöket. De mintákat a felhasználók saját maguk is fejleszhetnek, vagy megbízhatnak ezzel IBM alkalmazásvállalkozókat is.

További előnyt jelent, hogy az integráció megtervezett, hiszen az IBM ezekben a berendezésekben mindent mindennel összehangol és letesztel. Továbbá rendkívül egyszerű a használatuk, mert egy felületről lehet kezelni a megoldást az egész életciklusa alatt a bővítések után is. Az IBM úgy véli, hogy a következő 10 évet a PureSystems-architektúra kerete fogja meghatározni.

Fizetési megoldások

Az első magyarországi PureFlex-rendszert a Cellum Zrt. fogta munkára. A cég mobilfizetési és mobilkereskedelmi szolgáltatásokat nyújt. Például az sms-es autópálya-matrica-vásárlás, az sms-es parkolás vagy az sms-es lottózás kapcsolódik a nevükhöz. Inotay Balázs, a cég stratégiai igazgatója elmondta, hogy idén 15 millió mobiltranzakcióra számítanak Magyarországon. Ez a szám valószínűleg gyorsan emelkedik majd, hiszen ma már a MasterCarddal együttműködve a mobilfizetési megoldások mögött ott áll a bankkártyarendszer is, illetve hamarosan az American Express és a Visa is a partnerük lesz.

A piacon látszólag nagy verseny van az érintésnélküli (NFC) és az általuk használt QR-kódos megoldás között. Valójában a két rendszert integrálni kell majd egy egységes menedzsmentrendszerben, mert a felhasználó mindig az élethelyzetének megfelelő fizetési megoldást kíván majd használni. Erre az a magyarázat, hogy a QR-kódos fizetés sok helyen nagyon kényelmes és biztonságos. Magyarországon például a Telekom minden számláján rajta van már az egyszerű fizetést segítő, de van taxitársaság, amely használja a rendszert, sőt az Unicefnek való adományozás is megoldható ezen az úton. A cég szolgáltatása a nemzetközi piacokon is egyre gyorsabban terjed. Bulgáriában indítanak nemsokára egy nagy projektet, Indonéziában egy hatalmas, 80 ezer autót üzemeltető taxis céggel tárgyalnak, van ajánlatuk Spanyolországból, Kanadából és Oroszországból is. ▽

Trendek a munkaerőpiacon

Továbbra is az informatika az egyik legdinamikusabban fejlődő ágazat mind a nemzetközi, mind a hazai piacon, ahol egyre fontosabb a többnyelvűség, a munkáltatói márka építése és a rugalmas munkakörülmények. **/Computerworld**



Anégyszeres legnagyobb álláspiaci szektort elemezve a TechAmerica Foundation az idei év első felében három IT-területen tapasztalt emelkedést, körülbelül 100 ezer új munkahellyel bővült a szektor az Egyesült Államokban. Ugyanakkor a szervezet szerint ez az emelkedés igencsak visszafogott volt, így az iparág relatív munkapiaci erejét nem lehet biztosra venni. A négy kiemelt szektor a szoftverszolgáltatások, ahol 50.800-as bővülés volt az első félévben; a mérnöki és technológiai szolgáltatások, ahol 49.900 új állás született; a gyártás területén 9.200 új munkahelyet létesítettek; míg a telekommunikációs szolgáltatások területén 10.700 fős leépítést mértek.

Magyarországon mérnököt, informatikai szakembert, könyvelőt kerestek leginkább a vállalatok az idei első fél évben, de sok volt a betöltetlen állás az ügyfélszolgálati, kereskedelmi területeken is. Az is világossá vált, hogy válságban inkább gyakornokot alkalmaznak a cégek – derült ki a Profession.hu saját adatbázisában végzett felméréséből.

A számok azt mutatták, hogy a legtöbb mérnökre egyértelműen a gyártóiparban, termelésben volt szükség. A mérnöki hiányszakmák toplistáját a minőségbiztosító mérnök vezette, utánuk a tesztmérnök, a folyamatmérnök, majd a villamosmérnök következett. Az informatikában a programozók és a szoftver-

fejlesztők voltak a legkeresettebbek, de IT támogatói és Java fejlesztői pozíciókba is jóval több jelentkezőt vártak.

Milliókat ér egy perfekt IT-munkatárs

A hazai lakosság 70 százaléka a magyaron kívül semmilyen más nyelven nem beszél, ezzel az utolsó helyen állunk az unióban. Az idegen nyelven beszélők aránya az utóbbi években további hét százalékkal csökkent, míg a perfekt nyelvtudás helyzete még rosszabb.

Pedig akár százmilliókat is érhet egy vállalatnak az a kolléga, aki perfektül kommunikál valamilyen idegen nyelven. „A jelenség megdöbbentően ritka, több tucat cég között talán ha egy akad, amelyik fel tud mutatni többnyelvű munkatársat. Annak ellenére, hogy egy-egy ilyen, megfelelően pozicionált alkalmazott hatalmasra képes tágítani a vállalat üzleti horizontját, szó szerint százmilliós megrendelések záloga lehet” – számolt be tapasztalatairól *Besenyei István*, a Laurel Cégcsoport tulajdonos-ügyvezetője.

Nagyon kevesen vannak, akiknek a szeme sem rebben, ha idegen nyelven kell tárgyalni, üzletet kötni. Itt nem az angol nyelvvizsgával rendelkező, tört „hunglish”-t beszélőkre kell gondolni, hanem azokra, akik könnyedén, szellemesen – és a magyarral egyenértékűen – képesek más nyelveken megszólalni.

Ez még angolul is ritka, többnyire azokra jellemző, akik hosszabb időt töltöttek idegen nyelvterületen, vagy ott jártak egyetemre, középiskolába. „A Laurelnél jó ideje tudatosan alakítjuk nyelvi portfóliónkat. Előnyben részesítjük a felvételnél azokat, akik képesek tényleg jól beszélni egy-egy külföldi ügyféllel, mert a tapasztalat az, hogy szakmailag bárki fejleszhető, de felnőtt fejjel már senki sem tanul meg igazán jól egy nyelvet. A Laurel Cégcsoportnál az idegen nyelvet jól beszélő kollégák már sok külföldi tulajdonú céggel eredményeztek kiváló kapcsolatokat. Persze minden dolgozónk beszél valamilyen szinten angolul, ahogy az egy informatikai cégnél el is várható, de például a francia, német és orosz nyelvterületre már külön embert dedikáltunk” – mondta el a vezető.

Jó példa minderre egy francia tulajdonú áruházlánc átállási projektje, ahol az ügyfél francia anyanyelvű projektvezetője bár beszélt angolul, a közös munkát hihetetlenül megkönnyítette, hogy a Laurel részéről sikerült a munkára franciául anyanyelvi szinten beszélő kollégát küldeni. Egy másik, angol tulajdonú nemzetközi lánc itthoni regionális fejlesztéseit eleve angol nyelven kellett megoldani, majd a brit auditáció után lefordítani magyarra és beépíteni a hazai boltok IT-rendszerébe. Mind ezt persze Magyarországról.

Ugyanilyen fontos a nyelv akkor is, ha egy beruházást csak nemzetközi partnerrel lehet megoldani, mert a technológia és a szoftver többnyire Európából, a kiszolgáló hardver

pedig Kínából érkezik, tehát nagyon felértékelődik az a kereskedő, aki valamely európai nyelv mellett valamelyik kínait is beszéli.

Szükségtelemmé vált az informatikus?

Míg korábban a céges cd-szállítmány beszerzéséhez is informatikus kellett, ma mindkettőből egyre kevesebb van. A cd-k helyét a felhős tárhelyszolgáltatások veszik át, az informatikusok szerepét pedig az általános számítástechnikai tudás terjedése csökkenti. Az IT-szakemberek súlya csökken: ritkán kell informatikai vezető, ha már minden vezető egy kicsit informatikus – mutatott rá Rónai Balázs, az Abesse Zrt. vezérigazgatója.

A gépek mögött ugyanúgy emberek ülnek, mint néhány éve, mégis mások használják az informatikát, mint korábban. Az egyre egyszerűbb felülettel rendelkező szolgáltatások és a szinte értelemszerűen használható eszközök uralják a mindennapokat. Az egy keresőmezőből és egy-két gombból álló Google-t, vagy az "egy gomb plusz egy képernyő" elvére felépített iPhone-t nem nagy kunsztt használni, sőt jól használni sem.

Aki pedig magánemberként képes alkalmazások, szolgáltatások közül választani, az egyre inkább képes az általa vezetett cégben is megfelelő informatikai döntéseket hozni. Az informatikai döntésekben így egyre ritkábban kéri ki az IT véleményét. Jóval több energiába kerül megértetni egy informatikussal egy-egy üzleti folyamat mögött meg-

húzódo, megoldásra váró problémát, mint amennyi idő rákeresni egy webalkalmazásra, és akár rögtön le is tesztelni azt, telepítés nélkül, böngészőből.

„Lényegében három megoldás áll a vezetők előtt egy üzleti probléma informatikai megoldására. Megkérdezheti informatikusát, kereshet egy kész megoldással rendelkező beszállítót, vagy pár kattintással kipróbálhat egy felhőszolgáltatást” – mondta Rónai Balázs, aki hangsúlyozza: az első lehetőség egyre ritkábban merül fel.

A jelenség egyik következménye az, hogy egyre kevesebb a vegyítésztán informatikai döntés. Helyettük maradnak a pénzügyi, marketing, humán erőforrás vagy éppen általános üzleti döntések – mindegyik a terület cégen belüli vezetőjének egyre komolyabb informatikai tudására is alapozva.

Míg a folyamatot a cégnél dolgozó nem informatikai szakemberek számítástechnikai kihívásként élik meg, az informatikusok egy dolgot tehetnek: bele kell tanulniuk a cégnél meglévő kulcsterületekbe, majd ezek problémáit megértve professzionális, a szakmán kívül még kevésbé ismert megoldási lehetőségeket felmutatni.

Facebook, YouTube és Google

Az elhúzódo recesszió során egyre élesebb a verseny a legértékesebb munkatársakért, éppen ezért megtartásuk és a céghez való kötődésük erősítése felértékelődött. A munkát keresők ma már az internetet böngézik, ha váltani akarnak vagy pusztán ismerkedni szeretnének egy másik céggel. A munkáltatói márka építése a vállalat értékeinek digitális kommunikálásával és tudatosításával erősíti a céghez való kötődést.

Az internet tágra nyitotta az álláskeresés kapuit, a közösségi média és a digitális eszközök forradalmasították a munkakeresést. Egyedül a Google-n havonta 185 millió álláskeresés zajlik, egy nemrég végzett kutatás során pedig az derült ki, hogy 12 százalékkal többen nézik meg azokat az álláshirdetéseket, amelyekhez videó is tartozik, és átlagosan 34 százalékkal többen jelentkeznek az ilyen hirdetésekre. Nemzetközi viszonylatban már a YouTube lett az állás keresők egyik legfontosabb eszköze.

„Gyártómérnökök, orvoslátogatók és programozók tömegeinek tudnánk akár pillanatokon belül munkát találni, mára ezek lettek a kor hiányszakmái. A pozíciókat már nem lehet a gyárkapu mellett kifüggesztett táblákon hirdetni, az internet és a közösségi média lett a munkaerőtoborzás igazi terepe. Az értékek

STRESSZ-SZINT SZÁMOKBAN A REGUS-FELMÉRÉS FONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSAI

- A növekvő stressz fő okai 53 százalékban a személyes anyagi helyzet, 49 százalékban az ügyfelek és 44 százalékban a munkahelyi feladatok, tehát a magánéleti kérdések kevésbé játszanak szerepet.
- A stressz megelőzése akár költséghatékony is lehet, hiszen a dolgozók 47 százalékának véleménye szerint a rugalmas munkavégzés olcsóbb, mint a fix helyen és időben végzett munka, 80 százalékuk szerint fokozza a hatékonyságot, 53 százalékuk szerint pedig család-barát megoldás.
- A kis- és középvállalatok munkatársainak 42 százaléka aggodalmasodik az ügyfelek miatt, míg a nagyvállalatok dolgozóinak körében ez az arány 27 százalék. Ugyanakkor a nagyvállalatoknál kétszer annyian bosszankodnak a vezetőség miatt (40%), mint a kisebb cégeknél (20%).

is megváltoztak: ma már a kiemelkedő fizetés sem elég önmagában a legjobbak megtartásához. Kötődést pedig csakis megújult esz-közökkel lehet kialakítani, különben az adott szakembernek nem lesz fontos a cég, és ott hagyja az állását. Másként kell tehát magunkhoz vonzani a legjobbakat, erről szól a munkáltatói márka építése. Ennek legjobb gyakorlatát szeretnénk a TMP-vel közösen itthon is megvalósítani.” — mondta *Hadi László*, a BrandJob Kft. ügyvezető igazgatója.

Növekszik a nyomás a magyar munkavállalókon

Az Európai Unió országaiban a káros munkahelyi stressz a GDP mintegy 4 százalékának megfelelő veszteséget okoz. A káros stressz csökkentése és megelőző lépések ösztönzése érdekében az Európai Bizottság IOSHA2 néven 6 országot felölelő kampányt indított, amelyet itthon a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége koordinál.

A magyar munkavállalók egyre erősebb stressz alatt állnak – derült ki a Regus, a rugalmas munkahelyi megoldások szakértőjének legutóbbi felméréséből. A világszerte több mint 16 000 munkavállaló részvételével végzett felmérés kimutatta: a magyar dolgozók 56 százaléka érzi úgy, hogy stressz-szintje nőtt az elmúlt év során. A felmérés a lehetséges megoldásokat is mérlegelve arra az eredményre jutott, hogy a magyar válaszadók 47 százaléka a rugalmas munkavégzést is a stresszcsökkentés egyik módszerének tartja. A stressz kiváltó okai inkább szakmai, mint személyes természetűek, a lista élén pedig olyan okok állnak, mint a személyes anyagi helyzet, az ügyfelek és a munka.

Globális viszonylatban a stressz-szint legnagyobb mértékű növekedése Kínában volt tapasztalható, ahol a válaszadók 75 százaléka számolt be erről, szemben a 48 százalékos világtátlaggal. A munkával kapcsolatos stressz szintje különösen magas volt Mexikóban, Kínában, Kanadában és Japánban.

Christoph Volni, a Regus magyarországi vezetője így értékelte a felmérés eredményeit: „Kétségtelen, hogy a stressztől szenvedő munkavállalók boldogtalanabbak és kevésbé egészségesek. Ezért a munkatársaikkal valóban törődő vállalatok számára elengedhetetlen, hogy elemezzék a szervezetben jelen levő stressz szintjét és szükség esetén megoldást keressenek. Tévedés azt gondolni, hogy a stressz kizárólag a munkavállalók személyes problémája, hiszen a vállalat legalább ennyire megszenvedti annak hatását. A vezetők előbb-utóbb kénytelenek szembe-

sülni a ténnyel, hogy a dolgozók nem képesek az elvárásoknak megfelelően teljesíteni, kevésbé hatékonyak és több időt töltenek betegszabadságon.



Tévedés azt gondolni, hogy a stressz kizárólag a munkavállalók személyes problémája, **hiszen a vállalat legalább ennyire megszenvedti annak hatását.**

A Regus egy korábbi felmérésében a válaszadók egyértelműen a rugalmas munkavégzést nevezték meg, mint a stressz-szint csökkentésének egyik lehetséges megoldását. Ez egyben családbarát munkamódszer is, amely hozzájárul a munka és a magánélet egyensúlyának javulásához. Ráadásul alacsonyabb költségekkel jár, mint a hagyományos irodai munka, tehát igen hatékony eszköz lehet a dolgozók stressz-szintjének csökkentésére” – tette hozzá *Christoph Volni*.

Generációs eltérések a munkahelyen

Fiatal és idősebb munkavállalók munkastílusa, kommunikációs stílusa és elvárásai közötti különbségekre mutat rá az a felmérés, amely jelzi, fontos ezek összehangolása, hiszen gyakori, hogy fiatalabb főnök irányítja az idősebb beosztottakat.

A CareerBuilder szerint talán még sosem volt olyan hangsúlyos a hagyományos munkaerőpiaci szerepek megfordulása, mint napjainkban. Korábban az idősebb korú munkavállalóik rendre magasabb beosztású is volt, ám ma már nem ritka azt látni, hogy harmincas főnökök osztják le a feladatokat ötvenes beosztottjaiknak. A munkaerő-piaci szakértő felmérése szerint a teljes állásban dolgozó amerikaiak harmada dolgozik nálánál fiatalabb főnök mellett, 15 százalékuk esetében ráadásul a főnök közel tíz évvel ifjabb beosztottjánál. Bár a többség azt állítja, nem nehéz fiatalabb főnökkel együtt dolgozni, a fiatalabb vezető és az ifjabb beosztott munkastílusában vannak különbségek. A 25-34 éves és az 55 év feletti dolgozókat vizsgáló kutatás a kommunikáció, a munkastílus és a karriertervezés vonatkozásában mutatott ki látványos eltéréseket – összegezte az ELTE Társadalomtudományi Kara beszámolójában.

A munkaidőt illetően a fiatalabbak valamelyest nagyobb, 64 százalékos arányban szeretnék 8 órát vagy annál kevesebbet dolgozni, míg az 55 év feletti csoport eseté-

ben ez 58 százalék. Az idősebbek nagyobb arányban veszik fel a munkát reggel 8 óra előtt: az 55 év feletti 53, a 25-34 évesek 43 százaléka az, aki nagy valószínűséggel

megérkezik munkahelyére a munkaidő kezdete előtt. A pontosság vonatkozásában egyébként a fiatalabb korcsoport 29 százaléka (szemben az idősebbek 20 százalékaival) véli úgy: nem az érkezés időpontja számít, hanem hogy a munka el legyen végezve. Ami a munkaidő végét illeti, a két korcsoport közel azonos arányban távozik annak lejártakor, igaz, a fiatalabbak valamelyest nagyobb arányban maradnak túlórán.

A munkahelyi kommunikáció vonatkozásában a lekérdés szerint mind az idősebb, mint a fiatalabb korcsoportban a szemtől szemben zajló kommunikáció a preferált forma, ám kimutatható egyfajta digitális megosztottság. Az idősebbek 28, a fiatalabbak 35 százaléka kommunikál szívesebben munkatársaival e-mailben és szöveges üzeneteken keresztül.

A feladatok elvégzését tekintve az adatok azt mutatják, a fiatalabbak jobban szeretnek tervezni. A projektek végrehajtását illetően a 25-34 évesek 48 százaléka, az 55 év feletti 25 százaléka szereti, ha részletes ütemterv áll rendelkezésére.

A karrierelvárásokban is tetten érhető a generációs különbségek: a fiatalok inkább hajlanak a lehetőségek megragadására, míg az idősebbeknek fontosabb a lojalitás és a befektetett idő megtérülése. A lekérdés szerint az idősebbek 62, a fiatalabbak 53 százaléka véli úgy, egy-egy álláshelyen érdemes eltölteni legalább három évet. Az idősebbek 38 százalékaival ellentétben ugyanakkor a fiatalok 47 százaléka véli úgy, tovább kell lépni, ha az adott pozícióban elég tudást szerzett. Végezetül a fiatalok 61, az idősebbek viszont csak 43 százaléka fogalmazza meg elvárásaként, hogy 2-3 évenként előrébb lépjen, ha jó munkát végez.

A CareerBuilder kutatása szerint egyvalami mindkét korosztályra közel egyformán jellemző, mégpedig az, hogy 60-60 százalékuk ebédidőben szívesebben eszik egyedül, mint a kollégáival. ▼

”

Számos kutatás bizonyította már, hogy a **szülési szabadságról visszatérő anyák igenis megbízhatóak, felelősségteljesek és keményen dolgoznak.**

Minden sikeres nő mögött áll egy..

Még mindig sok az olyan cég, ahol úgy gondolják: a kisgyermekes anyukák családi kötelezettségeik miatt nem képesek teljes figyelmükkel a munkájukra koncentrálni. Ám akad olyan hazai vállalkozás, ahol a gyermek léte nem akadály, hanem FELTÉTEL.

/Írta: Sós Éva



KÖVESDI CSILLA

belső kommunikációs vezető, Telenor

Megvannak azok az ágazatok, amelyekben a vállalatok hajlandóságot mutatnak a munkaerőpiacra visszatérő anyák foglalkoztatására – ilyen a bank, pénzügy és biztosítás, gyártás és előállítás, tanácsadás és szolgáltatás, média és marketing, egészségügy és gyógyászat, és nem utolsósorban a kereskedelem, ám az alapvetően férfiak uralta IKT-szektorban szinte a legalacsonyabb ez a készség. Annak ellenére, hogy számos kutatás bizonyította már, hogy a szülési szabadságról visszatérő anyák igenis megbízhatóak, felelősségteljesek és keményen dolgoznak – a munka világába való visszatérésük útja mégis inkább akadálypályához hasonlítható a világ legtöbb országában, köztük idehaza is.

Ennek egyik oka lehet, hogy a kisgyermekes anyák számára a rugalmasság mindennél fontosabbá válik, ám a legtöbb helyen továbbra is mereven ragaszkodnak a kilencről ötig tartó munkaidőhöz a munkahét mind az öt napján; ám hiányzik munkakultúrájukból az a gyakorlat, mely lehetővé teszi az anyák számára, hogy részben otthonukban vagy a számukra megfelelő időbeosztásban dolgozzanak. A családi kötelezettségek és a munkarend összhangja nélkül márpedig nincs hatékonyság, csak stressz.

A kisgyermekes anyukák munkaerő-piaci helyzetét társadalmi problémának látják a vállalkozónok – derült ki a Telenor „Segíts másokon és magadon is!” elnevezésű pályázatán. A pályázók egyharmada olyan társadalmi vállalkozást működtet vagy álmodott meg, amellyel a gyermekszülés utáni munkavállalás nehézségeit enyhítené. A nyertes pályázó, *Gellén Nóra* Imami nevű információs weboldal-hálózata országsszerte több városban ad munkát kisgyermeket nevelő nőknek.

„A Telenornál egyaránt fontosnak tartjuk a környezeti, a gazdasági és a társadalmi fenntarthatóságot. Úgy gondoljuk, ezek kulcsa a sikeres vállalkozásokban, a működőképes üzleti modellekben és az innovatív megoldásokban rejlik. Legutóbbi „Segíts másokon és magadon is!” című pályázatunkkal a társadalmi vállalkozások hazai terjedését kívántuk előmozdítani. Azt tapasztaljuk, hogy számos esetben a kellő eszközök, és nem a tenni akarás vagy a kreativitás hiánya áll az eredményes üzlet útjába. Nyitott szellemiségű skandináv vállalatként a mobiltechnológia adta szabadsággal segítjük munkatársainkat, és immár néhány társadalmi vállalkozásba kezdő nőt is” – válaszolta a Computerworld kérdése *Kövesdi Csilla* zsűritag, a Telenor belső kommunikációs vezetője.

Segíts magadon – és másokon is!

Magyarországon a gyermekvállalás napjainkban is kedvezőtlenül érintheti a nők életpályáját. Az OECD adatai [<http://stats.oecd.org>] azt mutatják, hogy a gyermektelen magyar nők munkaerő-piaci jelenléte nem marad el az uniós átlagtól, azonban az óvodáskorú gyermeket nevelők körében 15 százalékos a lemaradás. A Jól-Lét Alapítvány 2009-es kutatása [<http://jol-let.com/cegeknek/nok-a-munka-vilagaban-avagy-eselyegyenloseg-a-munkahelyen/>] szerint az öt év alatti gyermeket nevelő nőknek csupán 30 százaléka dolgozik. Hazánk nemzetközi viszonylatban is igen rossz helyen áll a nők gyermekszülés utáni foglalkoztatását illetően.

A Telenor a NESST-tel közös „Segíts magadon és másokon is!” pályázatán induló vállalkozónők közül sokan a nők gyermekszülés utáni elhelyezkedésének nehézségeire keresnek megoldást társadalmi vállalkozásuk keretében. A negyvenhat pályázó közül tizennégy – így a nyertes Gellén Nóra is – a kisgyermekes anyukák munkavállalását igyekszik segíteni társadalmi vállalkozásával.

Az első díjjal jutalmazott vállalkozónő az Imami hálózaton keresztül országszerte hasonhat kisgyermekes anyukának nyújt megélhetési lehetőséget. A vállalkozónő 2010-ben GYES-en lévő kismamaként kezdte el működtetni a peccsimami.hu információs weboldalt, hogy megkönnyítse a Baranya megyei családok mindennapjait. Az oldalt használók számára nemcsak kényelmet, de sok esetben családi kasszába kerülő plusz forintokat is jelent, hogy egy helyen találnak meg minden fontos helyi információt a gyerekeikkel kapcsolatban, így nem csoda, hogy az Imami két év alatt franchise-hálózatát nőtte ki magát.

„Az elmúlt két évben több száz anyuka fordult hozzám az Imami franchise-hoz való csatlakozás ügyében, mert gyermeke születése után nem tudott visszatérni régi munkahelyére. Ez is azt mutatja, milyen mértékű problémát jelent a munkavállalás a kisgyermekes nők számára. A hálózat sok anyukának ad a gyermekneveléssel összeegyeztethető munkalehetőséget: nagyon örülünk, hogy munkánkat a Telenor is elismerte, és a nyereség segítségével tovább növekedhetünk” – mondta el Gellén Nóra, mikor megkapta a díjat.

„A „Segíts másokon és magadon is!” pályázattal inspirációt igyekeztünk adni társadalmi vállalkozások indításához és működtetéséhez. Célunk volt az is, hogy minél több vállalkozónő gondolja át, hogyan tudna mo-

bilkommunikációs eszközöket használni üzleti tevékenysége során. Hisszük, hogy a mobiltechnológia új távlatokat nyit számukra, és a pályázaton nyert eszközök hozzájárulnak majd a további sikereikhez” – mondta Kövesdi Csilla.

A pályázat nyereségeit a Telenor negyedik vállalkozónői fórumán adták át a díjazottaknak, akik az eseményen be is mutathattak. A második helyezett *Dr. Gruiz Katalin*, a Down Alapítvány elnökének vállalkozása értelmi fogyatékkal élő gyerekeknek és felnőtteknek segít abban, hogy teljes életet élhessenek. A pályázaton harmadik helyezést elért *Kassai Melinda*, a Pro Cserehát Egyesület elnöke pedig mélyszegénységben élő emberek számára kínál fenntartható megélhetési perspektívát komplex térségfejlesztő programok segítségével.

A rugalmasság kulcsa az IT

„A családoknak szóló, elsősorban helyi információkat közvetítő Imami® honlapcsoport (www.imami.hu) működése szinte minden elemében az információtechnológiára épül. Franchise-rendszerben működő weboldalaink üzemeltetői így tartanak kapcsolatot

kulcsát Gellén Nóra, aki szerint nem csupán egy díjról van szó: „A pályázat már azelőtt is adott számomra valamit, mielőtt elnyertük a szakmai zsűri díját. Korábban ugyanis nem definiáltam magunkat társadalmi vállalkozásnak: a pályázat megírása során tudatosult bennem, hogy nálunk a proficél mellett a társadalmi cél (munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű kisgyermekes nők részére pénzügyeseti lehetőség megteremtése) ugyanolyan fontos. Eddigi is nagy lelkedéssel végeztük munkánkat, de a szakmai elismerés megerősített abban, hogy jó úton járunk.”

Arra a kérdésünkre, hogy szerinte a cégek menedzsmentjében a nők alacsony aránya főként a családalapításra vezethető vissza, a vállalkozónő elmondta: „Igen, úgy gondolom, hogy a női szerepeket sokan összeegyeztethetetlennek tartják egy vezető beosztással. Ahogy mondani szokták: minden sikeres férfi mögött áll egy nő. Nemrég hallottam ennek női verzióját: minden sikeres nő mögött egy halom mosatlan áll... Egy kisgyermekes nő vezető támogató családi háttér nélkül nem tud boldogulni: ebből a szempontból én nagyon szerencsés vagyok.”



Gellén Nóra gyermekeivel

egymással, az üzleti partnerekkel és természetesen a látogatókkal is. Az Imami lényege a helyi jelleg: ma már 14 megyében és fővárosban is találkozhatnak velünk a családok. Nagyon érdekes, amikor egy hírlevelünket olvasó, oldalunkról tájékozódó szülő ismerősként köszönt bennünket egy-egy helyi rendezvényen. Az igazsághoz hozzátartozik, hogy kisgyermek mellől, ilyen alacsony induló költségekkel más jellegű vállalkozásba nem is lehet belekezdeni” – részletezte kérésünkre a nyertes pályázat sikerének egyik

És mint mondta, teljesen elégedett is: „A közigazgatásból mentem szülni, ami egy teljesen más világ. Miután megtapasztaltam a vállalkozással járó önállóságot, nehéz lenne visszatérni a köztételekkel teli hétköznapiokhoz.” Pláne úgy, hogy ami eddig másoknak hátrány volt, az az ő szemében előny: „Tudom, hogy nagyon sok kisgyermekes nőt ér hátrányos megkülönböztetés a munkaerőpiacon. Velem és franchise-partnereimmel épp az ellenkező történt: nálunk a gyermek léte nem akadály, hanem FELTÉTEL.”

JÖVEDELMEZŐ ÜZLET MEGTARTANI A SZAKEMBEREKET

Foglalkoztatási taktikák

A legjobb módszer a megfelelő emberek alkalmazására tett erőfeszítések csökkentésére a régi munkatársak megtartása, s belőlük annak a hatékony és motivált munkaerő-állománynak a kialakítása, amely segít elérni az üzleti növekedésben kitűzött célokat. Ez persze elég nyilvánvaló, de a megvalósítása korántsem egyszerű. Íme, néhány szempont, hogy mire érdemes figyelni.

Tapasztalt foglalkoztatási szakértők szerint a munkavállalókat ráolvasással és más naiv módszerekkel nem lehet megtartani. Az a legjobb, ha kutatásokkal megalapozott eljárásokat használnak a munkaadók, ugyanis területenként és iparáganként is más hatások érhetik a dolgozókat, amelyek döntenek a távozás vagy a maradás mellett. Figyelembe kell venni, hogy az olyan megoldások, amelyek széles körben elterjedtek, javíthatják a hangulatot, de nem szereshető velük alkalmazási előny a piacon. Például rengeteg helyen meghirdetik a hónap dolgozója versenyt, amely esetleg lehet motiváló a munkatársak számára, de nem képez visszatartó erőt egy távozni szándékozó számára. Ez egy elég naiv, széles körben elterjedt és többnyire igen eredménytelen próbálkozás, jobb ezért az ilyesmit elkerülni. Emellett azt is jó tudni, hogy a rövidtávú intézkedések sohasem alakítanak ki lojalitást, legfeljebb lecsendesíthetik ideig-óráig a zúgolódást, vagy elodázhadják a dolgozók távozási döntését.

Sokkal hatásosabb, ha olyan könnyen érthető foglalkoztatási megközelítést alkalmaznak a cégek, amelyben a távozást kiváltó okok is feltárhatók, s ezzel megelőzhető egy sokakat megmozgató vagy tartósan fennmaradó kilépési hullám.



MEIXNER ZOLTÁN

Érdemes a cég összes tevékenységét egyedi történetének, hagyományainak és sajátosságainak megfelelően testre szabni, és ezt összhangba hozni az aktuálisan követett gyakorlattal és a stratégiai célokkal. Mondhatnánk úgy is, hogy érdemes harmóniára törekedni a vállalat működésében, beleértve a munkahelyi folyamatokat.

Az alkalmazottak távozására a munkaadó nem lehet mindig hatással, de arról tehet, hogy a munkakörülmények, az erős vezetés és stratégia hozzájáruljon a munkavállalók elégedettségéhez.

Fontos menedzsment-feladat annak helyes felmérése, hogy egy kolléga miért nem találja a helyét...

A sikeres munkaerő-megtartás stratégiájának a következő elemeket biztosan tartalmaznia kell:

- Mindig nyitott kommunikációs utak
- Attraktív és befogadó munkahely kialakítása
- A munkatársak oktatása és fejlesztése
- Versenyképes fizetések és juttatások
- A munkavállalók elismerése, jutalmazása és ösztönzése
- A teljesítmény mérése és értékelése

A következőkben bővebben is áttekintjük, hogy a munkaerő, különösen a legjobb munkatársak megtartásának milyen feltételei vannak. Az IT-területen dolgozók megtartása szinte semmiben sem különbözik más foglalkozást űző és hasonlóan képzett munkavállalókéétól. Igaz, itt nagy a (hazai és külföldi) kereslet a jó magyar szakemberek iránt, és a verseny is élesebb a megszerzésükért.

1. Világos elvárások

A munkavállaló számára nem mindig világos, hogy mi áll érdekében: a pontosan meghatározott feladatok és a hozzájuk kapcsolódó elvárások, vagy az „általában dolgozzon jól!”-attitűd érvényesülése. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a zavarosban el lehet lenni egy darabig, de aztán jöhet olyan főnök is, aki a „gumiszabályokat” gonoszul kihasználja. Ilyenkor aztán mindenki azt kívánja, bár csak lennének pontosan kiosztott feladatok és felelőségek a hozzájuk tartozó teljesítménykövetelményekkel. A másik oldalról ha a munkaadó vagy vezető nem teszi egyértelművé, mi a beosztottjai feladata valójában, akkor a saját teljesítményét sem képes értékelni, ami durván kihathat a részleg vagy akár az egész vállalkozás versenyképességére. Az egyértelmű elvárások mindenki életét könnyebbé teszik.

2. A kommunikáció csatornái álljanak nyitva

Jobb, ha egy munkahelyen a dolgozók sokat kommunikálnak ahelyett, hogy bezárkóznának vagy a háttérben pusmogódnak. A nyílt megbeszélések és szabályozott keretek között tartott viták, illetve a nyitott ajtók politikája többnyire beválik. Az egy munkaközösségben lévő emberek között ugyanis kialakul valamifajta önszabályozás, s megfelelő céljelölés és teljesítményértékelés mellett a kommunikáció nem öncélú lesz, hanem olyan kognitív és alkotó folyamat, amely jobb hangulatot és erősebb morált hoz létre. Ez pedig támogatja, hogy mindenki megossza ötleteit, elképzeléseit, meglátásait a csoporttal, amely előre viszi a feladatok közös megoldását.

3. Segítség a munkavállalók felemelkedéséhez

Amikor egy gyakornok élete első munkanapján belép a céghez, két dolog biztosan megfordul a fejében: túl akarja élni a kezdeti megpróbáltatásokat, és hosszú távon – ha lehet, minél gyorsabban – sikeres akar lenni. Ezt segítség nélkül csak kevesen képesek elérni. Annak a munkaadónak, amelyik nem akarja elveszíteni a fejlődőképes és egyszer még nagy hasznot hozó potenciális sztárjait, gondoskodnia kell arról, hogy a feltörekvő szakembereknek érdemes legyen megmaradni a cég kötelékében. Erre sokféle eszköz lehet igénybe venni: munka közbeni képzés, a tandíj visszatérítése, különféle továbbképzések, mentorálás, az önképzés támogatása, szakmai gyakorlatok és tanulmányutak megszervezése stb. A legfontosabb, hogy a cégnél legyen egy világos karrierút, amelyet követve elérhető az egyéni célok, valóra válthatók az ambíciók.

4. A cég belső példáinak népszerűsítése

Amikor az emberek azt látják, hogy valaki egyre nagyobb felelősséghez és elfogadottsághoz jut, és gyorsan halad felfelé a szakmai grádicson, az meglehetősen erős üzenet más munkavállalók számára, hogy milyen utat követve emelkedhet a csillaguk. A törtetés és karrierizmus félreismerése és támogatása azonban a közösség egészében kontraproduktív, és negatív üzenetet hordoz a társaságban uralkodó szemléletet és menedzsmentképeségeket illetően.

Ugyanakkor ha egy munkavállaló úgy érzi, hogy az adott állásban zsákutcába jutott a karrierje és nincs tere a fejlődésre, hamar váltani fog. Fontos menedzsmentfeladat annak helyes felmérése, hogy egy-egy kolléga miért nem találja a helyét, s el kell-e engedni, vagy éppen csak a megfelelő pozíciót és a feladatot kell megkeresni a számára, hogy újra sínen érezze magát, s hasznosulhassanak az értékei.

5. A pénz nem boldogít, de jó, ha van

Az elhúzódó válságban se szeri, se száma azoknak a történeteknek, amikor a munkaadó késve fizet, sőt egy idő után azt akarja elfogadtatni a munkavállalókkal, hogy visszamenőleg mondjanak le a fizetésük egy részéről, ha meg akarják tartani a munkahelyüket. Hogy a szorító és kivédhetetlen körülmények, a felelőtlen vagy ügyetlen gazdálkodás, esetleg a szemérmetlen nyereszkeskedés áll-e a háttérben, azt még a konkrét esetekben is nehéz megmondani. Azok a cégek azonban, amelyeket elkerülnek az efféle nehézségek, igen értékesnek tűnhetnek a munkavállalók szemében, s igen erős lojalitásra számíthatnak. Ha a biztos fizetést egyéb juttatások kiegészítik, ott valóságos verseny indulhat meg ezeknek a munkaadóknak az állásaiért. Ez pedig olyan versenyelőnyt hozhat létre a cégnél, ami lehetővé teszi a biztonságos javadalmazását. Az ilyen cégek-nél fontos a bizalom megőrzéséhez, ha a felsővezetés tagjai is érdemük, és nem pozíciójuk szerint kapják az anyagi elismerést.

6. Az apró figyelmeségek hatalma

A kis dolgok, amelyek nem kerülnek túl sokba, sokat hozhatnak és sokat vihetnek. A vállalati étkeztetés megteremtése, a stressztől elől való rövid menekülésre és nyugodt gondolkodásra való nyugiszbók kialakítása, a bejáró masször és az ergonomikus bútorok beszerzése, a cég által sürgős és elhúzódó munkák idejére biztosított bébiszitterek, sőt végső soron a céges partik is olyan dolgok, amelyek kifejezik, hogy a vállalat számára fontosak az alkalmazottai, s törődnek a magánéleti igényeikkel, az egészségükkel – általában a regenerációjukkal. Egy humánus céghez könnyebb lojálisnak lenni, s ott könnyebb elkötelezett munkát végezni.

7. Ismerd az alkalmazottakat!

A legtöbb vállalatnál szokás úgynevezett kilépési interjút készíteni, amikor kikérdezik a munkavállalót, hogy miért távozik. De ezekből az információkból azonban nehéz felépíteni egy olyan tervet, amelynek valóra váltásával meg lehet tartani az embereket. A helyes kérdés az volna, hogy miért maradnak meg az emberek? Azaz a „maradási” interjúk hasznosabbak lehetnek, de csak akkor, ha megfelelő bizalom van cég HR-munkatársai, illetve a vezetők és beosztottak között. A rendszeres kikérdezés inkább a kisebb cégeknél hatékony. De mindenütt hasznos tudni, hogy mily tényezők, dolgok verik ki annyira biztosítékot vagy válnak tartósan elviselhetetlenné, ami egyes munkavállalókat már távozásra készítet. És

ugyancsak fontos ismerni, hogy mitől maradnak elégedettek és boldogok.

8. Kompenzációs megoldások

A munkahelyi elégedettség eléréséhez – mint ezt már tisztáztuk – nem elég a pénz. A munkavállaló akkor elégedett alapfokon, ha az adott cégnél biztonságban érzi magát. Vagy kap annyi pénzt, amennyiből ezt az érzést kialakíthatja, vagy kap egy olyan kompenzációs csomagot, amelyben a számára fontos szolgáltatások egy része már benne van. Mik lehetnek ezek? Manapság az egészségügyi ellátás egyre drágább, azaz ha a munkaadó fizet bizonyos – például általános, fogászati, szemészeti és másfajta – vizsgálatokat vagy nyújt üzemorvosi ellátást, az sokat érhet. Hasonlóan nagyra becsülik a rugalmas munkaidőt vagy a távmunka lehetőségét, a közlekedési és kommunikációs költségekhez való hozzájárulást. Az effajta juttatásoknak igen nagy lehet a megtartó erejük.

9. Pozitív cégkultúra kialakítása

A válság elég alaposan felforgatta a vállalati szervezeteket. Az erősebb, fizetőképesebb cégeknek lehetőségük nyílt rá, hogy elszípkázzák a piacról a legtehetségesebb embereket. Ez az IT-szakemberek körében (különösen ott, ahol hiány mutatkozik különféle szakértelmekben) elég gyakori csábítás. Márpedig a jó emberek elvesztése még nagyobb fejfájást okoz az amúgy is nehézségekkel küszködő vállalatoknak. Ilyen helyzetben a pénz mindig előkerül, mert a munkaerőpiacon is a pénz diktálja az árakat. De ismét visszatérhetünk oda, hogy a pénz nem minden. Ha valaki otthonosan érzi magát egy cégnél, bizik a szakmai előmenetelében és hisz az anyagi biztonságában is, akkor átmeneti előnyökért nem adja fel a pozícióját.

10. Teljesítménymérés és elismerés

A teljesítménymérés a munkaadónak és a munkavállalónak is hasznos eszköz, hiszen mindketten látják, hogy egy dolgozó mennyiben járult hozzá a szervezete általános céljaihoz. A munkával való elégedettség növekedése és a termelékenység emelkedése lojalitást hozhat létre a két fél között.

A dolgozók elismerése és teljesítményük jutalmazása egy erre kialakított programon keresztül az egyik leghatékonyabb és legegyszerűbb mód az elkötelezettség és a morál megerősítésére egy munkahelyen. Azok a munkavállalók, akik érzik az elismerést és hogy számolnak velük, sokkal pozitívabban, termelékenyebben és elkötelezettebben a munkahelyük iránt. ▽

ÚJ IGAZGATÓ A FULBRIGHT ALAPÍTVÁNYNÁL

Dr. Jókay Károly: Emberformáló a külföldi tapasztalatszerzés

A Magyar-Amerikai Oktatási Csereprogram Bizottság (Fulbright Bizottság) kuratóriuma 2012. november 1-jétől ügyvezető igazgatójának nevezte ki Dr. Jókay Károlyt.

A külföldi tanulásról, az együttműködési lehetőségekről és az oktatás jövőjéről kérdeztük a neves szakembert.

Írta: Sós Éva

Atöbb mint 150 országra kiterjedő, 1946-ban alapított Fulbright nemzetközi oktatási csereprogram hazánkban az Amerikai Egyesült Államok és Magyarország kormánya közötti kétoldalú szerződés alapján működik. Az 1990-ben megkötött szerződés alapján kezdte meg munkáját 1992-ben a Fulbright Bizottság, amelynek feladata a program működtetése és az amerikai-magyar tudományos és oktatási kapcsolatok bővítése.

A Bizottság működését az Egyesült Államok és Magyarország kormányai által kinevezett testület felügyeli, melynek tíz tagja a magyar és az amerikai diplomáciai, oktatási és üzleti életet képviseli.

rel saját tapasztalatból tudom, mennyire emberformáló egy hosszabb-rövidebb külhoni jelenlét – nemcsak nyelvtanulási szempontból, hanem a teljes kép megismerése szempontjából is. Ezért a magyarországi Fulbright Bizottság több mint 20 éves missziója, s a közel 1.000 érintett tudós és diák sorsa egybefonódik saját felfogásommal és életpályámmal” – válaszolta a külföldi tanulás és tapasztalatszerzés előnyeit firtató kérdéseinkre.

Jövő

A Fulbright program új magyarországi igazgatója az eddigi sikeres hagyományokra építve a program továbbfejlesztésén szeretne dolgozni. Ter-

vezte terveit a Computerworldnek, majd az oktatás jövőjével kapcsolatban kértük ki véleményét: „Ez nem az én szakterületem. Inkább annyit mondanék, hogy az elmúlt 20 évben kiváló magyar oktatók, kutatók és diákok öregbítették felsőoktatásunk hírnevét az Egyesült Államokban. Ugyanakkor van mit tanulni a célorientált, legjobban felszerelt, tandíjat szedő és teljesítményorientált amerikai felsőoktatástól, s ezt a célt a ki- és beutazó magyar, illetve amerikai kollégák tökéletesen szolgálják. Az előadókésztség és önbizalom sajnos nem mindig párosul idehaza a szaktudással és szellemi képességgel. A legjobb és bevált mintákat át lehet venni, de nem szabad ezért feláldozni egy jórészt kiváló felsőoktatást.”



Az elmúlt 20 évben kiváló magyar oktatók, kutatók és diákok öregbítették felsőoktatásunk hírnevét az Egyesült Államokban.

DR. JÓKAY KÁROLY, ÜGYVEZETŐ IGAZGATÓ, FULBRIGHT BIZOTTSÁG

Múlt

Dr. Jókay Károly Chicagóban született. Közgazdasági diplomáját a Michigani Egyetemen szerezte, majd az Illinoisi Egyetemen doktorált politológiából. 1994 óta él Magyarországon. Aktívan részt vesz több civil társadalmi szervezet életében. Testvéreivel közösen alapította a Jókay Alapítványt, a Pápai Református Kollégium és az ott tanuló rászoruló diákok támogatásának céljából.

„Az én külföldön való tanulásom az óvodától a Ph.D. fokozatig a történelem, vagyis a második világháború következménye. Amerikában születtem 1963-ban egy magyar menekült családba, s már meglelt szakemberként „vándoroltam be” Magyarországra 1994-ben. Azonban magam is voltam cserediák Németországban 1988-ban, amikor a DAAD-tól kaptam ösztöndíj segítségével kutattam az akkori Európai Gazdasági Közösség és a még létező KGST kapcsolatait, kölcsönhatásait. Németországi kutatóintézeteket, híres professzorokat, valamint neves irattárakat látogattam meg, s erre támaszkodva írtam, majd védtem meg a disszertációm. Ezzel a háttér-

vei között szerepel egy olyan program kidolgozása, amely nagyobb számban biztosítja roma hallgatók és fogyatékkal élők részvételét a Fulbright programban. Az új igazgató a privát szektorral és az amerikai felsőoktatási intézményekkel már meglévő kapcsolatok szorosabbra fűzésén túl további együttműködési lehetőségek kiépítését is célul tűzte ki.

„A neves és népszerűbb magyarországi egyetemek és karok sokrétű – nem csak fulbrightos – kapcsolattal rendelkeznek amerikai egyetemekkel. Egyik célom az, hogy a magyar felsőoktatás teljes spektrumát képviselő diákok, kutatók és előadók megismerjék a több mint 3.000 amerikai egyetem lehetőségeit, valamint az onnan idejövő amerikai fulbrightosok az országot testközelből és saját szemükkel lássák. Szintén cél, hogy vállalati támogatásokat szerezzünk magyar oktatók, kutatók és diákok számára, ahol a Fulbright Bizottság és a cégek a költségeket megosztják. Ezen túl a roma értelmiségeket is bekapcsolnánk a tágabb Fulbrightos családba, mivel Magyarország ezen a nehéz területen is példát tud mutatni” – részle-

Jelen

Dr. Jókay Károly a Közép-európai Egyetem (CEU) Közpolitikai Tanszékén önkormányzati finanszírozás, közpénzügyi és költségvetési témakörben vezet kurzusokat 2005 óta. Jelentős tanácsadói tapasztalatokat szerzett közép-kelet európai országokban, többek között Szerbiában, Bosznia-Hercegovinában, Macedóniában és Romániában. Korábban a Világbank állandó tanácsadójaként vett részt önkormányzatok költségvetési, finanszírozási, közmű-átszervezési és adósságkezelési projektjeiben. Dr. Jókay Károly a Fulbright Bizottságot 1992-es megalakulása óta vezető, idén nyugdíjba vonuló Dr. Brückner Hubát követi a Bizottság élén.

Az elmúlt húsz évben Dr. Brückner Huba elkötelezett vezetésével a Fulbright Bizottság jelentősen hozzájárult a magyar-amerikai oktatási és tudományos kapcsolatok kiépítéséhez, fejlődéséhez. A program sikerét jelzi, hogy több mint 900 magyar oktató, kutató, diák és középiskolai tanár utazhatott az Egyesült Államokba Fulbright-ösztöndíjjal és hazánk is hasonló számú amerikai ösztöndíjast fogadhatott. Dr. Brückner Huba irányításával a Fulbright Bizottság sikeresen bővítette tevékenységének körét, jelentősen növelte a program hatékonyságát, ismertségét és megbecsültségét Magyarországon, valamint segítette a magyar felsőoktatás korszerűsítését. ▼

Az alkalmazott mint veszélyforrás

A digitális korban a vállalatok működésére és féltve őrzött adataira óriási veszélyek leselkednek. Azonban sosem szabad elfelejteni, hogy az egyik legnagyobb fenyegetés nem kívülről, hanem a cégen belülről érkezik – méghozzá a sikeres működést biztosítani hivatott alkalmazott személyében.

Több kutatás is bizonyítja, hogy a biztonsági incidensek nagy része nem a vállalaton kívülről ered, hanem belső forrásból fakad. A munkavállalók által jelentett fenyegetést két jól elkülöníthető részre lehet bontani. Az egyik esetben egy dolgozó szándékos károkozásáról beszélünk, míg a másikban az alkalmazottak nemtörődömsége vagy képzetlensége okozhat katasztrófát.

Az internet sötét oldala

Napjainkban a számítástechnika és az internet mindennapos dologgá vált, különösen a munkahelyeken. Mégis nagyon sok cég felejt el, hogy megfelelő irányelveket és szabályokat dolgozzon ki és tartasson be a vállalati informatika kapcsán. Amíg régen az alkalmazottak még egy szókózt is rettegve nyomtak le, ma a PC-k és notebookok olyan megszokottá váltak, hogy az emberek könnyen válnak óvatlanná.

Ma már szinte mindenki számára nyilvánvaló, hogy az internet nem játszótér, komoly veszélyek leselkednek a világhálón bolyongókra. Mégis néha úgy tűnik, az alkalmazottak elfelejtik ezt, vagy egyszerűen csak nem törődnek vele. Hasonló a helyzet az email-csatolmányokkal, amik még mindig nagy veszélyeket rejtnek. Bár az ismeretlen feladóktól érkező levelekkel már óvatosabbak az emberek, az ismerősöktől érkező mellékleteket még mindig hajlamosak gondolkodás nélkül megnyitni.

Az engedély nélküli szoftvertelepítést azonban már nem lehet kizárólag a figyelmetlenség számlájára írni. Itt bizony a szabályok – már ha vannak lefektetett szabályok – egyértelmű megszégéséről van szó. Ezeket az előírásokat az alkalmazottak csak akkor fogják betartani, ha kézzel fogható következményei vannak a szabályszegésnek. Nagyon oda kell figyelni, mi települ föl a dolgozók gépére, és ha bármilyen engedély nélküli program kerül rá, azt azonnal el kell távolítani. Az ilyen szoftverek nemcsak biztonsági kockázatot jelentenek, de a produktivitásra is rossz hatással van.

A technológia hátrányai

Talán megdöbbentő, de egyes vállalatok a mai napig képesek megfedkezni a backup fontosságáról. Ha maguk a cégek ilyen nemtörődöm módon állnak hozzá a fontos adatok mentéséhez, akkor ne csodálkozzon senki, ha az alkalmazottak sem veszik kellően komolyan. Pedig köztudott, hogy a merevlemezek hajlamosak felmondani a szolgálatot, a szerverek pedig időnként leállnak – éppen ezért fontos, hogy minden dolgozó ismerje a vállalat adatmentési irányelveit, és végre is hajtsa azokat.

A pendrive-ok mára teljesen megszokott használati tárgyakká váltak. Ezek a tárolóegységeken nagy mennyiségű adatot lehet tárolni, ráadásul apró méretük miatt könnyedén lehet rajtuk adatokat ki- vagy becsempészni. Elég csak a pár évvel ezelőtt kirobbant WikiLeaks-botrányra gondolni, ahol ilyen eszközön kijuttatott adatokat szivárogtattak ki, de állítólag az iráni Natanz nukleáris létesítményt megfertőző Stuxnet vírust is egy USB segítségével juttatta be az Izraelnek dolgozó kettős ügynök.

Mobilitás, közösségi háló és a BYOD

Ma a Facebooknak több mint egymilliárd felhasználója van, és a többi közösségi hálózat is óriási népszerűségnek örvend. Márpedig – mint hajdan a selyemút mentén – ezeken az oldalakon is lesben állnak az ártó szándékú emberek. A legjobb lehetőség az ilyen jellegű oldalak teljes szűrése, mert hiába az alapos tájékoztatás, ha a felhasználók nem tanulnak belőle. Akárcsak a telepített szoftverek esetében, itt is felmerül a produktivitás kérdése, hiszen ezek a hálózatok képesek teljesen magukba szippantani az embereket, akik egyre kevesebb időt és figyelmet fordítanak munkájukra.

Komoly problémát jelentenek a mobil dolgozók, akik az IT-osztály figyelő tekintete alól kikerülve hajlamosak meggondolatlanul használni eszközeiket. Nagyon fontos odafigyelni arra, hogy a mobil eszközök megfelelő védelmet kapjanak, mert elég egy óvatlan csatlakozás egy védtelen WiFi-hálózatra, és kész a baj.



A 2012-es év egyik legnagyobb trendje a BYOD. Ahogy az okostelefonok és a tabletek egyre olcsóbbá lesznek, úgy kezdenek mindennapos eszközökké válni. Egy okostelefon ma már akár bankkártyaként is használható – igen sok aggodalomra adva okot a felhasználók körében –, és a tabletek lassan az első számú munkaeszközzé lépnek elő. Éppen ezért fontos felkészülni a rengeteg idegen készülék jelentette fenyegetésre. Az alkalmazottaknak meg kell tanítani, hogy megfelelő titkosítást használjanak, frissítsék a biztonsági beállításokat és menítsék a saját eszközeiken lévő adatokat ugyanúgy, ahogy a vállalati számítógépeken.

Manapság rengeteg PIN-kódot és jelszót kell megjegyezni, ami nem könnyű feladat, de az azért túlzás, hogy a mai napig vannak olyanok, akik a képernyőjükre ragasztott cetlin tárolják a jelszavaikat. Ráadásul a felmérések szerint a céges jelszavak eleve nem helyezkednek el magasan az alkalmazottak prioritási listáján: különösebb probléma nélkül hajlandóak megosztani azokat másokkal. Ahhoz, hogy a vezetőség nyugodtan aludjon, szükséges, hogy kézzel hosszú jelszavakat használjanak kis- és nagybetűkkel, valamint számokkal. A dolgozóban tudatosítani kell, hogy soha nem oszthatják meg mással a jelszavakat – amiket érdemes egyébként háromhavonta lecserélni. ▼



PAVLOVIC JOVAN

A LEGMODERNEBB TECHNIKAI HÁTTÉR

Mobil kártya – nem rendül a bizalom a PayPass iránt

Az érintés nélküli mobil kártyák esetében is nyugodtak lehetünk: az adatok nem „hallgathatóak le”. /Computerworld

A magyarországi hitelkártyapiacra elsőként a Citibank jelent meg a Mobil kártyával való fizetés lehetőségével, mely lehetővé teszi, hogy gyorsan és kényelmesen ki lehessen fizetni a vásárlásokat az érintés nélküli MasterCard PayPass-kártyaolvasókon. A Mobil kártyát mindössze a mobiltelefon hátlapjára vagy más személyes tárgyra – például névjegykártyatartóra, pénztárcára, jegyzetfüzetre – kell ragasztani [Citi Life multipartner hitelkártyához, a Shell-Citibank, illetve a Telekom-Citibank közös márkajelzésű hitelkártyákhoz lehet igényelni], ezáltal egyszerűen és villámgyorsan

nagyon hasznos, ha nincs is nálunk a bankkártya vagy a pénztárca.

Jon Wiggins, a magyarországi lakossági üzletág vezetője hozzátette: „Ügyfeink nagyon elfoglaltak, az étteremkereséstől egy új tévékészülék megtalálásáig szinte mindenre a mobiltelefonjukat használják. Szeretnénk mindig ügyfeleink rendelkezésére állni, legyen szó információról, fizetési módokról, termékekről vagy szolgáltatásokról, hogy lehetővé tegyük számukra a legalkalmasabb megoldás választását.”

A PayPass-megoldás alapját a Near Field Communication (NFC) alkalmazás képezi, amely a rádiófrekvenciás azonosítás (RFID)

vagy leemelhetőek 5000 forint alatti összegek. „Az RFID alapvetően egy számot küld el, nagy olvasási távolsággal. Főleg áruk védelmére és azonosítására használják. Alapesetben nem tud többet, mint egy mágnescsík, még annyit sem. Ezzel szemben az NFC nyílt kulcsú titkosítást használ. Csak kis távolságból (pár centi) működik. Az olvasó és a kártya mindig párosított: a megfelelő [titkos] kódokat nem tartalmazó olvasó még csak meg sem tudja szólítani a kártyát, nemhogy olvasni tudná! Továbbá az adatsere is végig titkosított, a chipeken kívülre nem kerül titkosítatlan adat. Ha sikerülne is valahogy kiolvasni a kártya adatait, azzal semmit nem lehet kezdeni” – szögezte le a Citibank hitelkártya igazgatója.

Fontos szempont, hogy az egy érintéssel működő fizetéskor a kártya végig az ügyfél kezében van. „Az egy érintéssel működő vásárlás során az ügyfélnek a vásárlás teljes ideje alatt magánál kell tartania a kártyát, így kizárhatja a kártya átadásából származó kockázatot.

A kártyában működő dinamikus adatvédelmi eljárásoknak és a korszerű azonosítási megoldásoknak, valamint a rendkívül kis hatótávolságnak köszönhetően, a Citi Life PayPass vagy Citi Life Mobil kártya használata során az ügyfelek adatai nem „hallgathatóak le”. Így a PayPass tranzakciók nem jelentenek fokozott biztonsági kockázatot sem az ügyfél, sem a kereskedő számára” – válaszolta Györkei Krisztián.

A szakember szerint természetesen, ahogy a hagyományos bankkártyahasználat esetében, úgy a Citi Life PayPass vagy Citi Life Mobil kártya használata során is fontos a körültekintő eljárás, így az ügyfél is sokat tehet, sőt tennie is kell a kockázatok elkerüléséért. A bankkártya, illetve Citi Life Mobil kártya készpénzt helyettesítő fizetési eszköz, ezért az ügyfélnek ugyanúgy kell vigyáznia rá, mint a készpénzre.



lehet fizetni – 5000 forint alatti vásárlásoknál jellemzően a PIN kód megadása nélkül – a PayPass-elfogadóhelyeken, például gyorséttermekben, kávézókban, drogériákban, élelmiszerüzletekben, újságosoknál, mozikban és más kereskedőknél.

Batara Sianturi, a Citibank Magyarország elnök-vezérigazgatója szerint ezzel az új digitális megoldással még gyorsabbá és még kényelmesebbé válik a fizetés: „Kötelezettséget vállaltunk, hogy ügyfeleink életminőségét folyamatosan a legújabb technológiai innovációkkal javítjuk, és célunk, hogy a világ vezető digitális bankjává váljunk”.

A hagyományos kártyákkal végrehajtott kis összegű vásárlásoknál [amelyek esetében szükség van a PIN kód megadására vagy a bizonylat aláírására] eleve sokkal gyorsabb fizetést tesz lehetővé a PayPass kártya, de még a készpénzzel történő fizetésnél is bizonyítottan gyorsabb. A Mobil kártya ráadásul akkor is

továbbfejlesztéseként jött létre. „Az NFC biztonságos, vezeték nélküli adatátvitelt tesz lehetővé néhány centiméteres hatókörön belül, amelyet számtalan területen alkalmaznak már – így például beléptetési jogosultság igazolása, jegyvásárlás rendezvényekre, intelligens bérletek közösségi közlekedési eszközökön is” – mondta a Computerworldnek Györkei Krisztián, hitelkártya igazgató.

„Ezek a megoldások olyan nemzetközi szabványokon alapulnak, amelyek a terminál körüli mágneses mező által működésbe hozott eszközök adatátviteli képességét alkalmazzák a kártyás tranzakció során. A Citi Life PayPass vagy Citi Life Mobil kártya – a terminál hatókörébe érve – a másodperc töredéke alatt kapcsolódik az elfogadóeszközhöz, amely az ügyfél azonosítását követően feldolgozza a tranzakciót” – tette hozzá a szakember.

Az a tévhit sem igaz, hogy egy kártyaleolvasóval akár a buszon ellophatók a kártyák adatai,



Citibank Mobil kártyák mobiltelefon hátán

A régióban jelenleg 14 országban több mint százezer PayPass-elfogadóhelyen lehet érintés nélküli rendszeren keresztül fizetni, Magyarországon több mint 6000 helyen, többek között gyorséttermekben, élelmiszerüzletekben, drogériákban, kávézókban, újságárusoknál, mozikban és egyéb szaküzletekben. ▽



Platformok és prioritások

A lakossági piacra szánt okostelefonok és tabletek munkahelyi támogatása a legtöbb vállalat számára megkerülhetetlen lesz. Az International Data Corporation felmérése szerint az üzleti és informatikai vezetők ezt mára nagyrészt felismerték, de a gyakorlati megvalósítás terén egyelőre csak kevesen léptek előre.

A mobilitás az egyik fő mozgatóereje annak a változásnak, amellyel napjainkban a vállalatok üzleti és informatikai vezetői szembesülnek. A hálózati technológiák, a digitális eszközök és az alkalmazások fejlesztése ugyanis egyszerre érte el azt a szintet, amelyen a mobilitás teljes lendületet vehet – kezdte előadását *John Gole*, az IDC közép-kelet-európai, közel-keleti és afrikai távközlési programigazgatója a Vállalati Mobilitás 2012 konferencián, amelyet a piacelemző cég magyar leányvállalata rendezett meg Budapesten.

Tíz éve, a 3G mobilhálózatok megjelenésekor a mobiltelefonok többsége még nem tudta kihasználni a nagyobb sávszélességet. Ma viszont, amikor egyre több országban, közöttük Magyarországon is elérhetők a 4G (LTE) hálózatok, rendelkezésre állnak a sokkal nagyobb adatsebességet kiaknázó okostelefonok és alkalmazások is, ami egészen új helyzetet teremtett.

Életképes alternatívák

Az IDC adatai szerint az európai, közel-keleti és afrikai régióban tavaly értékesített mobiltelefonok egyharm-

da okostelefon volt. Magyarországon 2012 harmadik negyedévében az okostelefonok aránya már meghaladta az 50 százalékot. A növekedés olyan ütemű, hogy térségünkben az idei év végére 190 millió, 2016-ban viszont már 330 millió okostelefon lesz használatban.

Ezzel párhuzamosan az adatszolgáltatások díja is csökkent, így a 4G ma már nem extra-, hanem sokkal inkább alapszolgáltatásként jelenik meg. A népszerű mobil platformok – az Android és az iOS – körül kialakult az ökoszisztéma is, amely ontja magából a mobil alkalmazásokat. A lakossági felhasználók appok százaléka közül választhatnak, és folyamatosan nő az okostelefonokra, tabletekre fejlesztett üzleti alkalmazások száma is.

A lakosság körében elterjedt, újgenerációs mobil eszközök óhatatlanul megjelennek a munkahelyen is: az alkalmazottak saját tulajdonú okostelefonjaikat és tabletjeiket munkavégzésre is használják – függetlenül attól, hogy a vállalat ezt szabályozza, az IT osztály támogatja vagy sem. John Gole szerint a döntéshozók ezért ma nem várhatnak ki, mint annak idején a 3G há-



KIS ENDRE

„...első ránézésre mély szakadék tátong az elérhető előnyök mérhetősége és a kihívások, a kockázatok nagyon is konkrét volta között.

lőzatok megjelenésekor tették, hanem gyorsan lépniük kell a mobilitás, a konzumerizáció támogatása érdekében.

Annál is inkább, mert a Microsoft a Windows 8 és a Windows Phone 8 bejelentésével a vállalatok által régóta használt platformon igyekszik egységesíteni a kétpólusú – telefonokra és PC-kre osztott – mobilkliens környezetet, megkönnyítve annak felügyeletét és támogatását, mutatott rá előadásában *Nigel Nawthorn*, a MobilIron EMEA régiós marketingigazgatója. A RIM a BlackBerry 10 bejelentésével szintén megpróbál visszakapaszkodni a vonatra, amely elrobogott mellette az Androiddal és az iOS-szel.

A későn piacra lépő, illetve onnan kiszoruló Microsoftot és RIM-et korai lenne még leírni – mindkét cég rengeteg energiát fektetett a vállalati szintű megoldások fejlesztésébe, amelyeket a szervezetek széles köre ismer és használ. Ez a mobilitás támogatására irányuló beruházásokkal kapcsolatos döntéseket a továbbiakban befolyásolhatja. Forradalomra, a négy mobilplatform piaci részesedésének drámai változására azonban nem kell számítani, mivel a vállalatok az iPhone és az iPad támogatása terén mára tapasztalatokat szereztek, és az Android-alapú eszközök több mint 90 százaléka mindössze három – 2.3.3 vagy afeletti – verzió fut, ami immár lehetővé teszi vállalati felügyeletüket.

Mindaz azt jelenti, hogy azok a vállalatok, amelyek engedélyezni fogják alkalmazottaiknak a saját tulajdonú eszközök használatát, 2013-tól már nem egy-két, hanem három-négy mobilplatform támogatásával számolhatnak, míg azok a szervezetek, ahol ezt tiltani fogják – pl. a bank- és a kormányzati szférában –, életképes alternatívát találnak a Microsoft és a RIM mobilplatformjában, amikor vállalati tulajdonú, korszerű mobilkészüléket keresnek munkavállalók számára.

Digitális bennszülöttek

A mobilitás támogatása tekintetében a vállalatokra mind nagyobb nyomást gyakorol a munkaerőpiacon és a munkahelyen megjelenő fiatal nemzedék is, melynek tagjai együtt nőttek fel a mobilkészülékekkel és az internettel.

Borbás Sándor, a T-Systems vezető üzletfejlesztési menedzsere a generációváltás hatását néhány számadattal érzékeltette a konferencián tartott előadásában. A Facebook 995 millió aktív felhasználójának több mint fele, 550 millió mobiltelefonról éri el a kapcsolati hálót. Számuk a tavalyi évhez képest drasztikus mértékben, 67 százalékkal nőtt. Egy európai uniós felmérés szerint a fiatalok átlagosan na-

pi 88 percet töltenek online, 60 százaléka napi rendszerességgel, egyharmaduk 24 órában használja az internetet.

Könnyű elképzelni, hogy ezek a fiatalok pár éven belül milyen elvárásokat támasztanak majd munkahelyükön a mobilkészülékek és felhőszolgáltatások használatát illetően. A mobilitás támogatása rövid időn belül kulcsfontosságú tényezővé válik a képzett és tehetséges munkaerő toborzása és megtartása, elégedettségének növelése szempontjából – ezt a vállalatok többsége kezdi tisztán látni, bár a gyakorlat ehhez képest ma még lemaradást mutat.

Az IDC 2012 második felében 254 vállalatot kérdezett meg térségünkben a konzumerizációt támogató [BYOD] stratégiával kapcsolatban. A válaszok alapján az alkalmazottak saját tulajdonában levő okostelefonok és tabletek munkahelyi támogatása terén a cseh vállalatok tették eddig a legtöbbet, ott a megkérdezettek 43 százaléka mondta, hogy cégénél ez már működő gyakorlat. Oroszországban ugyanakkor a vállalatok mindössze 5 százaléka mondhatja el magáról ugyanezt.

Összességében a vállalatok 60 százaléka fontosnak tartja a mobilitás, ezen belül az alkalmazottak tulajdonában levő eszközök támogatását. A válaszadók fele úgy ítéli meg, hogy ez hatékonyabb munkavégzést eredményezhet, javítja az együttműködést és az ügyfelekkel való kapcsolattartást. A hatékonyságnövelésről alkotott fogalmak azonban még meglehetősen általánosak lehetnek, mivel a válaszadók negyede a következő egy-másfél évben, illetve egyáltalán nem tervezi az üzleti alkalmazások mobilizálását. A vállalatok mindössze 16 százalékánál fut már az első mobilalkalmazás, és mindössze 6-7 százalék azon cégek aránya, amelyeknél 2 vagy több app fut, illetve több rendszert érintő mobilfejlesztés zajlik.

John Gole szerint a konzumerizáció támogatása az érdeklődéshez képest azért terjed viszonylag lassan, mert első ránézésre mély szakadék tátong az elérhető előnyök mérhetősége és a kihívások, a kockázatok nagyon is konkrét volta között. A jobb kapcsolattartás, a rugalmas munkavégzés lehetősége, a nagyobb hatékonyság, az eredményesebb ügyfélszolgálat alapvetően puha előny, melyet nehéz – bár nem lehetetlen – számszerűsíteni. A munkahelyen megjelenő, lakossági piacra szánt okostelefonok és tabletek ugyanakkor számos feladatot adnak a biztonság, az adat- és hálózathálóvédelem terén, IT-beruházásokat tesznek szükségessé, és növelhetik a hálózati vagy a birtoklási költségeket is [ha a vállalat részben vagy egészében átvállalja az előfizetés vagy az eszközvásárlás költségeit].

DIGITÁLIS IDENTITÁS

Térségünkben a mobilkészülékek felügyeletére szolgáló menedzsment-rendszerek a 100-499 fős vállalatok körében a legelterjedtebbek, de arányuk ott sem éri el a 20 százalékot, míg a 10-24 fős vállalatok egyáltalán nem használnak ilyen eszközöket. Ez azonban a következő pár évben változni fog, mert mérettől függetlenül szinte minden vállalat tervezi beszerzésüket.

A konzumerizáció támogatása – néhány speciális területet leszámítva – a legtöbb vállalat számára megkerülhetetlen lesz. A halogatás helyett ezért célszerűbb hozzálátni a hosszú távú stratégia és az ütemterv mielőbbi kidolgozásához. Annál is inkább, mert – miként arra *dr. Josef Noll*, az Oslói Egyetem professzora is felhívta a figyelmet a konferencián elhangzott előadásában – az évtized végére az emberek mellett 50-100 milliárd, digitális identitással rendelkező tárgy, termék, szenzor és gép is az internetre fog csatlakozni, és ez minden eddig látottnál nagyobb hatással lesz a vállalatok működésére is.

BIZALMATLANKODÁS

Nagy zűr kis vállalatokban?

Az Unió versenyképességének fenntartásához elengedhetetlen a KKV-k edukációja és felzárkóztatása, hiszen az európai vállalkozások 99,8%-a ebbe a kategóriába sorolható. Ezen belül az információ- és kommunikációtechnológia fejlesztése az egyik leginkább elfogadott és javasolt módszer a hatékonyság megeremtéséhez.

/Írta: Sós Éva

Az elmúlt hat hónapban több dinamikusan növekvő gazdaságban esett vissza jelentősen az üzleti bizalom, azonban még így is magasabb szinten maradt, mint a fejlett országok többségében. A legfrissebb Regus Business Confidence Index eredményei szerint, amely 92 ország több mint 24 000 üzletemberének véleményét tükrözi, a bizalom csökkenése különösen a kis-vállalkozásokat érinti a mind a fejlődő, mind a fejlett gazdaságokban. Ez azért különösen aggasztó, mert a kis- és középvállalkozások jelentik a gazdasági növekedés és a munkahelyteremtés motorját. A legnagyobb nehézséget többek között a megfizethető hitellehetőségek és a kiegyensúlyozott bevételek hiánya okozza a válaszadók számára, mely rámutat a rugalmasan igénybe vehető üzleti szolgáltatások szükségességére.

Christoph Volni, a Regus magyarországi vezetője szerint „A válaszadók a likviditás javításának eszközeként az elérhető árú és rugalmas üzleti szolgáltatásokat nevezték meg, különösen a működési költségek terén, mint például az irodahelyiség, az adminisztratív támogatás és az értékesítés/marketing. A megkérdezettek 45 százaléka például arról számolt be, hogy a visszaesés idején az egyik legnagyobb terhet a rugalmatlan irodabérelti díjak jelentették. A rugalmas szolgáltatások révén a vállalkozások hatékonyabban működhetnek, valamint hitelfelvétel nélkül fordíthatnak pénzt befektetésekre egy olyan időszakban, amely nem kedvez a fedezetnyújtásnak.”

Alulinformáltak az európai kkv-k

A rugalmasságot megvalósító digitális világ előnyei – úgy, mint az e-kereskedelem, e-számlázás, a közösségi hitelezés és a cloud computing – sajnos azonban továbbra is leginkább csak a nagyvállalatokra jellemző. Az ACCA, a világ legnagyobb pénzügyi és számviteli szakembereket tömörítő szakmai szerveze-

te által végzett nemzetközi felmérés már tavaly is azt mutatta, hogy még mindig gyerekcipőben járnak a digitális megoldások a kis- és közepes vállalkozások körében – és ebben azóta sem történt jelentősebb előrelépés.

De vajon mi lehet az oka annak, hogy az olyan kifejezések, mint az e-számlázás vagy a számítási felhő (cloud computing), melyek napjainkra egyre népszerűbbek, a kis- és középvállalkozások körében mégsem népszerű eszközök? Márpedig az európai vállalkozások 99,8 százaléka kis- és közepes vállalkozásnak számít. A napnál is világosabb, hogy a kis-vállalkozások, noha kézenfekvő megoldás lenne a költségek lefaragására, nem használják ki a digitális világból fakadó előnyöket.

Általánosságban megállapítható, hogy a skandináv és a nyugat-európai országok körében jóval elterjedtebbek a digitális megoldások, mint a 2004-ben csatlakozott államokban. E-kereskedelem szempontjából pl. az EU éllóvasa Norvégia, ahol 2011-ben a teljes lakosság több mint 70 százaléka rendelt már az internetről különböző termékeket vagy szolgáltatásokat. Ezzel szemben ez az arány Romániában a legalacsonyabb (5,7%), de Magyarország is az EU 42,7%-os átlagához képest jócskán el maradva a maga 22,3 százalékos arányával.

A következőkben részletezett négy informatikai megoldás és szolgáltatás játszhat kulcs szerepet a jövőbeni versenyképesség fenntartásában az európai kkv-k körében.

1. Felhő alapú számítástechnika

Az ACCA-kutatásból kiderült, hogy a cloud computing – interneten elérhető távoli szerverek – előnyei és lehetőségei továbbra sem világosak a kis- és közepes méretű vállalkozások számára. A válaszadók csaknem fele még csak nem is hallott a fogalomról.

A cloud computing elterjedésének egyik leginkább gátló tényezője, hogy a kis-és közepes vállalatok egyelőre nincsenek tisztában magával a fogalommal sem (egy 2011-es felmérés szerint például [Blundel and Gray, 2011] a brit kkv-k 60 százaléka még csak nem is hallott a fogalomról). Természetes tehát, hogy nem is foglalkoznak olyan kérdésekkel, mint hogy kik a lehetséges szolgáltatók, milyen versenyelőnyt nyújtanak a jelenlegi szoftverekkel szemben a felhőalapú megoldások, milyen az árázása, vagy hogy milyen esetleges kockázatokot kell mérlegelniük a kiszervezés során.

A másik gátló tényező egyértelműen a biztonság kérdése. Egy 2009-es kutatás szerint [ENISA 2009], melyet az ACCA tanulmánya is megerősít, a vállalati adatok elvesztése, illetve a félelem a kontroll elvesztése miatt továbbra is az egyik legnagyobb probléma.

Az ACCA szerint ezért a felhőalapú számítástechnika elterjesztéséhez egy kétlépcsős folyamatra lenne szükség, mely során nem csak az alapfogalmak tanítása, de a bizalom kiépítése is legalább olyan fontos szerepet kapna.

2. e-számlázás

Az elektronikus számlázás elterjedtsége az európai országok között szintén meglehetősen alacsony. Becslések szerint évente a vállalkozások között megforduló számlák mindössze néhány százaléka kerül kizárólag elektronikus kiszámlázásra.

Pedig a közhiedelemmel ellentétben egy vállalkozás számára az elektronikus számlázás bevezetése nem igényel hosszadalmas és bonyolult előkészítő szakaszt, csupán arra van szükség, hogy a társaság megbízzon egy e-számla-szolgáltatót, valamint a számlát befogadó partner nyitott legyen a papíralap helyett e-számlára. A Számlaközpont Zrt. szakemberei szerint az uniós e-számlázás liberalizációja, valamint az áfa-törvény kedvező módosítása is növelheti az elkövetkező években a jelenlegi 2-3 %-os e-penetrációt, akár a többszörösére.

Az ÁFA-törvény módosításának értelmében 2013 januárjától minden belföldi áfaalanynak összesítő jelentést kell készítenie, hasonlóan a már megszokott uniós áfajelentésekhez. Az új belföldi jelentéskészítés megközelíti a 2 milliárd adóalanyt. Azoknak a cégeknek, akik papíralapon kezelik a számláikat, nehéz lesz elkészíteni az adatok összesítését, és jelentős többletköltséget is okoz nekik az új törvényi előírás. Emellett – szintén 2013 januárjától – életbe lép az EU számlázási irányelve, amely egyszerűsíti az elektronikus számlázás feltételeit: eszerint az elektronikus számla kibocsátásának az lesz a feltétele, hogy a számlát a vevő bármilyen IT-technológia alkalmazása esetén elfogadja – feltéve, ha biztosítani tudja az eredet hitelességét. Ezen kívül gondoskodni

kell a megfelelő elektronikus megőrzésről, és biztosítani kell az adatokhoz való hozzáférést az adóhatóságok számára.

„Az elektronikus számla egyszerre jelent megoldást mind a nagyvállalati, mind a közép-, mind pedig a kisvállalatok számára. Éves szinten akár 75-80%-os megtakarítást eredményezhet a papíralapú számlázásról való áttérés”-mondta Szőnyi György, az elektronikus számlaszolgáltató Számlaközpont Zrt. vezérigazgatója, amely a BNV-Equity Kockázati Tőkealap-kezelő Zrt. portfóliócége. A szakértő szerint ugyanakkor nem a törvényi változás és uniós előírás lendíti meg kizárólag az e-számla elterjedését itthon, hiszen még számos bizonytalansági faktor létezik ezzel kapcsolatban.

3. Személyközi hitelezés

A személyközi hitelezés az egyes személyek között közvetlenül, a klasszikus pénzügyi tranzakciók egy lehetősége. A közösségi kölcsön lehetővé teszi, hogy a felek akár az interneten találjanak egymásra. A kis és közepes vállalkozások számára ez egy egészen egyedi finanszírozási lehetőség lehetne, azonban az ACCA-felmérés egyértelműen rámutat, hogy a válaszadók többsége (55 százalék) még csak nem is hallott erről a lehetőségről, ráadá-

sul egyetlen szakértőt se tudnának megnevezni, aki jártas lenne a témában.

4. e-kereskedelem

Több mint egy évtizede tart az internet térhódítása, azonban a teljes európai kereskedelemnek mindössze alig 2 százalékát teszi ki az elektronikus kereskedelem – áll az ACCA 2011-es felmérésében, melyből az is kiderült, hogy a résztvevők többsége a fogalommal ugyan tisztában van, azonban így is csak minden harmadik válaszadó (35 százalék) érezte úgy, hogy kellően jártas a témában.

Hazánkban tavaly a kiskereskedelmi forgalomnak már 2,4%-át tette ki az e-kereskedelem és mintegy 1,5 millió ember vásárolt az interneten a GKLeNET adatai szerint. Az internetes vásárlás előnyei mellett a kedvezőtlen gazdasági környezet a lakosságot árérzékenyebbé teszi, és ez is kedvezően hat az internetes vásárlásra. Két, a hazai kiskereskedelmi forgalom egésze szempontjából (online, offline) nehéz év után 2011-ben a forintban mért forgalom csekély mértékben, de nőtt, meghaladva a 2008. évi szintet. Ám csak az élelmiszer és az élelmiszer jellegű egyes termékek pénzben kifejezett forgalma tudott növekedni, a nem élelmiszer termékeké még a 2005. évi szintet sem éri el.

A hazai internetes kiskereskedelem viszont továbbra is dinamikus bővülést mutat. Az internetet az internetezők döntő hányada (csaknem 80%-a) használja már vásárlás előtti tájékozódásra, és évről-évre nő a tranzakciót elektronikus úton elindítók száma is. 2011 végén az elmúlt egy évben online vásárlók száma 1,4 millió fő volt, ami a 14 év feletti internetezők megközelítőleg 35%-a. Ez az arány Csehországban jóval magasabb, de például Romániában alacsonyabb. A kutatásból kiderül, hogy online vásárolni megéri: nemcsak az árakat lehet könnyen ilyen módon összehasonlítani: sok kereskedő az elektronikus csatornán keresztül értékesített termékekre kedvezményt nyújt, illetve valamilyen többletértéket csomagol ahhoz. 2011-ben 155 milliárd forintnyi árut vásároltak online módon a fogyasztók, ami a teljes hazai kiskereskedelmi forgalom 2,4%-a. Ha a kereskedők várakozásai teljesülnek, ez a szám tovább nő majd az elkövetkező években – 2012-ben elérheti akár a teljes kiskereskedelmi forgalom 2,9-3,0%-át, ami 175-180 milliárd forintos online forgalmat jelentene. [Ez az adatsor nem tartalmazza az interneten értékesített szolgáltatásokat, csak a termékeket.]

Az internetes bankkártyás fizetés aránya évről-évre növekszik, de még mindig csak 5%-át teszi ki az összes fizetési módból a kiskereskedelmen belül. A szolgáltatásokat is hozzávéve az arány jelentősen javul, megközelítőleg 12%-ra. A leggyakrabban használt fizetési mód az online kiskereskedelemben ugyanakkor változatlanul az utánvét – mutatva, hogy a magyar fogyasztók többsége akkor fizet a legszívesebben a termékekért, amikor azt átveszi.

Feladatok:

A digitális megoldások – úgy, mint a felhőalapú szolgáltatások, az e-számlázás, a közösségi hitelezés és befektetés – előnyeiről jelenleg nem rendelkeznek elegendő információval a kisvállalkozások, ezért az oktatás és népszerűsítés kiemelt feladata lenne az érintetteknek.

Az online biztonság kérdésköre továbbra is csenden tisztázva. Az ACCA-kutatásból kiderült, hogy a legtöbb esetben továbbra is bizalmatlanok a kisvállalkozások az elektronikus tranzakciókkal kapcsolatban, és továbbra is alapvető tévhitek fűződnek az internethez.

A regionális különbségeket is figyelembe kell venni az ösztönző programok kidolgozásánál. A felmérésből jól látható például, hogy amíg a skandináv országok szívesebben használják az elektronikus számlázást, addig ez a kelet-európai országokban már kevésbé elterjedt. Fontos, hogy a későbbi irányelvek kidolgozásakor figyelembe vegyék a különféle szakemberek – például a könyvelők – véleményét is. ▼

RUGALMATLANKODÁS A REGUS-FELMÉRÉS LEGFONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSAI

- Nemzetközi viszonylatban a bizalom szintje 2 százalékponttal 111-re csökkent, vagyis alig változott a hat hónappal ezelőtti helyzethez képest. Magyarországon 6 ponttal esett 2012 áprilisa óta, így 80 pont után jelenleg 74 ponton áll.
- A bevételnövekedésről beszámoló magyar vállalatok aránya fél év alatt 26 százalékról 22 százalékra csökkent, míg a profitot elkönyvelők aránya közel azonos maradt.
- A hazai kisvállalkozások és az újonnan induló cégek számára a következő tényezők jelentik a legnagyobb kihívást:
 - értékesítés (61%)
 - adminisztratív jellegű feladatok (46%)
 - szakmai kapcsolatok kiépítése (39%)
- A magyar válaszadók szerint az alábbi kormányintézkedések jelentős segítséget nyújthatnának a kisvállalkozásoknak és az újonnan induló cégeknek:
 - adókedvezmények biztosítása (75%)
 - alacsony kamatozású kölcsönök nyújtása (67%)
 - információs szolgáltatások (41%)

SYSMED

Szoftverek segítik a jövőben a bűnügyi szakértők munkáját

Az ORFK Dunakeszi Oktatási Központjában ősszel megtartott konferencián már bemutatták azt a – közeljövőben a gyakorlatban is alkalmazható – új technológiát, ami a bűnügyi technikusok és kriminalisztikai szakértők munkáját támogatja.

A huszonegyedik század elvárásaihoz való gyors felzárkózást a bűnügyi technikában felhasználható eszközök technikai fejlődése, az ezzel párhuzamosan tapasztalható árcsökkenés, valamint a különböző képfeldolgozással foglalkozó szoftvertechnológiák robbanásszerű fejlődése teszi lehetővé.

Az őszi konferencián, melyen az új hardveres és szoftveres technológiákat bemutatták, jelen voltak a megyei rendőr-főkapitányságok bűnügyi szakértői mellett az ORFK és a BSZKI bűnügyi szakértői is. A Nemzeti Közsolgálati Egyetemről Dr. Balláné Dr. Füstzer Erzsébet professzorasszony, tanszékvezető rendőrségi főtanácsos egyetemi tanár is megtisztelte jelenlétével a rendezvényt.

Digitális nyomok

Az előadók közül a HP Magyarország Kft. olyan új fajta lézerszkennert mutatott be, amit a bűnügyi szakértői munka során korábban használt síkgyas szkennerekkel ellentétben nemcsak papírlapokat vagy laposra hajtogatható tárgyakat képes bedigitalizálni és digitális formában rögzíteni, hanem valóságos térbeli kiterjedéssel bíró tárgyakat is, pl. egy lőfegyvert. Nagy előnye az új eszköznek, hogy olyan tárgyakat is képes kezelni, amik a visszatükröződések miatt más eljárással korábban nehezen voltak fotózhatók (bűnügytechnikában kevésbé jártas olvasók kedvéért: ilyenek például a nyomrögzítési eljárás során fölírva rögzített lábbeli-nyomtörödékek).

A bűnügyi szakértői munkát megkönnyítő szoftverlehetőségeket a Systrans Rendszerinteg-

rátor Kft. mutatta be a konferencia résztvevőinek. Egy most kifejlesztésre kerülő új szoftver – mely a későbbiekben a rendőrség belső informatikai rendszeréhez, az úgynevezett „Robotzsaru” rendszerhez is csatlakoztatható lesz – úgy segíti a kriminalisztikai munkát, hogy bedigitalizálva, kriminalisztikai fényképfelvételeken dokumentálva egy adatbázisban tudja kezelni a bűnjeleket, nyomokat, nyomtörödékeket, bizonyítékokat, jegyzőkönyveket, feljegyzéseket, vagyis mindent, ami egy adott bűneset hátterének feltárása során a „helyszínelők” vagy később a szakértők által rögzítésre kerül. Mindezt alkalmas digitális formában rögzítve, speciális fényképpel dokumentálva, beszkennelve, begépelve, hosszú időre és könnyen visszakereshető formában eltárolva, digitális aláírással ellátva és akár további vizsgálatokra alkalmas formában megőrizve.

Ezeket a képi és szöveges információkat az új rendszer nemcsak tárolni, de magas szinten feldolgozni is képes lesz. Például nyomok és nyomtörödékek-minták válnak elemezhetővé, összehasonlíthatóvá, szükség esetén akár számítógépes összehasonlító mikroszkóp alkalmazásával is. A kriminalisztikai munkában előforduló objektumok ettől kezdve térbeli tulajdonságaikkal együtt digitálisan kezelhetővé válnak. Ezen felül a szoftver abban is segítséget nyújt, hogy a jegyzőkönyvek, jelentések és egyéb dokumentációk elkészítése során könnyebb legyen a jogszabályi követelményeknek megfelelni és közben a kriminalisztikai elvárásokhoz is igazodni. A korszerű számítástechnika által nyújtott új lehetőségek alkalmazásával jelentősen könnyebbé válik a helyszíni szemle dokumentációjának összeállítása,



szakértői vélemények elkészítése, valamint a szoftveres támogatás segítséget jelenthet a véleményalkotás folyamatában is.

Szerves egységben

A Systrans Rendszerintegrátor Kft. a szoftver tervezési munkálatait befejezte, és ezúton is köszönetét fejezi ki mindazon rendőrkollégáknak, akik az együttműködés során támogató légkört teremtettek, és ezzel hozzájárultak a tervezési fázis sikeres lezárásához. Ők voltak azok, akik szakmai szempontból nélkülözhetetlen módon közreműködtek a kriminalisztikai gyakorlat elvárásainak és a szoftvertechnológia követelmények szerves egységbe kapcsolásához. A Systrans név már ma sem cseng ismeretlenül rendőrségi körökben, hisz a SYSMED cégcsoport tagjaként a cég több területen is bekapcsolódott már a rendőrségi munkába.

A SYSMED cégcsoport 3 céget tömörít, melyek egymással szoros együttműködésben, egymás szakterületét kiegészítve és erősítve végeznek kimagasló színvonalú munkát. Az együttműködés keretein belül a Systrans Rendszerintegrátor Kft. mint a szoftveres technológiák szakértője és rendszerintegrátor, a Smart Service Kft. mint szervizspecialista, a MED-X-PERT Kft. pedig mint az orvosi- és drog gyorsteszték világának szakértője, valamint rendőrségi helyszíni DNS mintavevőkészletek gyártója és forgalmazója vesz részt. ■



szabad – testreszabható – átjárható – bővíthető

Euro Office 2012

a magyar fejlesztésű
professzionális irodai programkörnyezet



A MultiRáció Kft. által kínált EuroOffice integrált irodai szoftver teljes megoldást kínál mind az intézmények, mind az üzleti világ számára. Az irodai alkalmazáscsomag a MultiRáció Kft. 2003-ban innovációs díjnyertes MagyarOffice irodai szoftvercsaládjának továbbfejlesztése. A nyílt szabványokra épülő, nyílt forráskód alapú megoldás az Európai Unió főbb nyelveit is támogatja. További előnye, hogy Windows és Linux operációs rendszereken egyaránt futtatható. Az EuroOffice-hoz készített bővítmények további szolgáltatásokkal – például új eszköztárakkal, adaptív felülettel, térképes diagrammal, optimalizálóval, árfolyam-kiírásokkal, oktatási segédletekkel és további nyelvi eszközöket tartalmazó funkciókkal – egészítik ki az alap irodai csomagot.

Partner:

PCWorld

Copyright © 2001-2011
MultiRáció Kft.

<http://www.multiracio.com>