

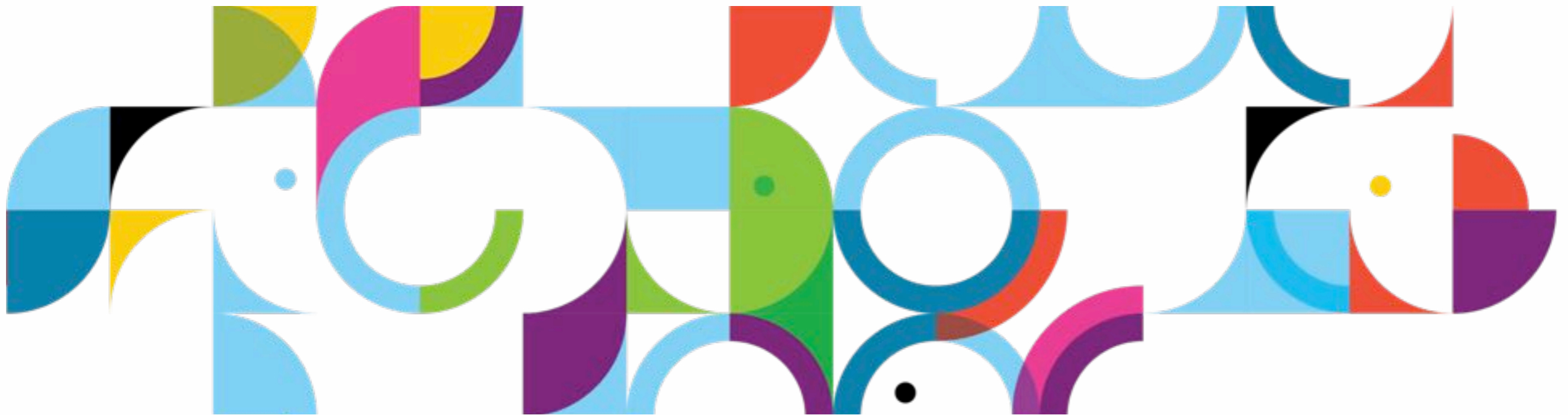
Mészáros Tamás - ICS Sales Leader

Szabó János - Technical Sales Specialist

2014. december 9.

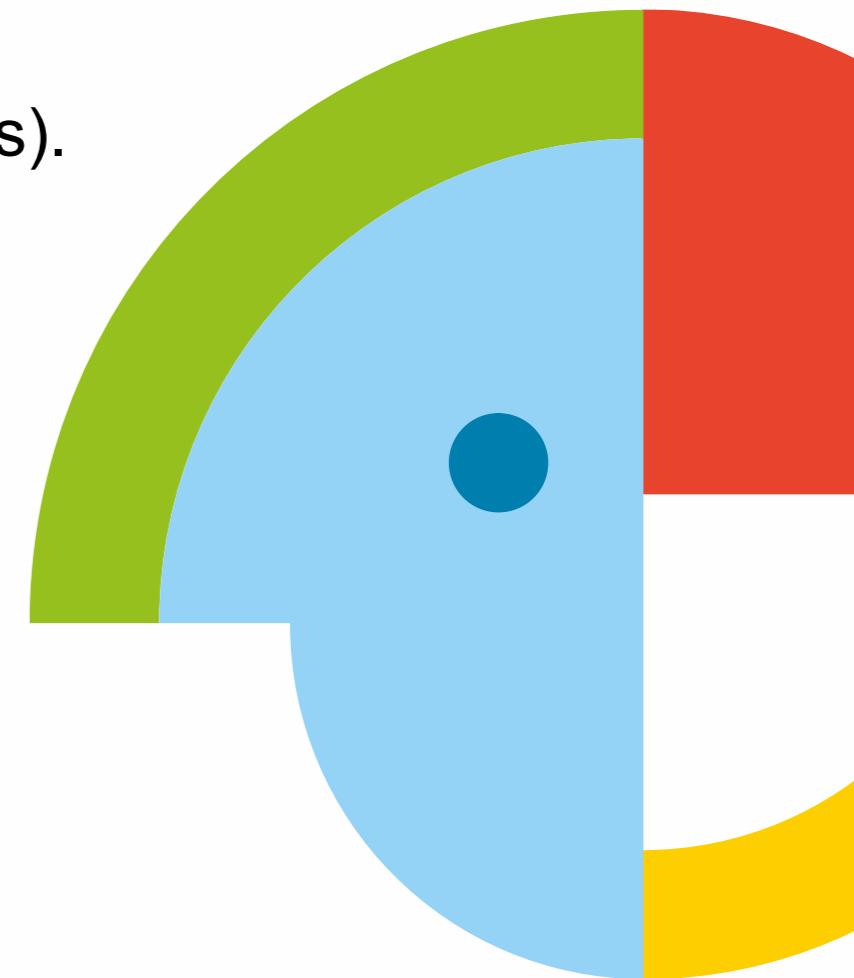
HR 3.0

Munkaerő-tudomány modern eszközökkel



Témakörök

- A rendezvény célja
- IBM és a HR?
- A munkaerő-tudomány új pillérei:
 - Közösségi üzletvitel (Social business)
 - Nagy adat (Big data)
 - Analitika és kognitív mesterséges intelligencia (Analytics).
- Smarter workforce
- Hogyan segítenek ezen pillérek az alábbi területeken:
 - Toborzás (Recruitment)
 - Munkába állás támogatása (Onboarding)
 - Felmérések és értékelések (Assessments)
 - Kompetenciamenedzsment (Talent framework)
 - Munkaerő megtartása (Retention)
- Mindezek a gyakorlatban (IBM Kenexa Talent Suite).



IBM és a HR?

- Az IBM a világ
 - legnagyobb informatikai szolgáltató és konzulens vállalata,
 - második legnagyobb szoftvergyártó vállalata.
- Több, mint 400.000 alkalmazott.
- IBM Global Business Services (GBS)
 - üzleti tanácsadási üzletág
- IBM Global Process Services (GPS)
 - üzleti folyamat üzletág

IT Services Industry Leaders

Dec 4, 2014



Bloomberg Industry Market Leaders



IBM és a HR?

- Az IBM korábban
 - informatikai alapokat (hardver és middleware software), valamint
 - iparági és szakterületi tudást biztosított ügyfeleinek.
- Felvásárlások révén számos fontos területen - pl. munkaerő-gazdálkodás - bővítettük a portfóliónkat.
 - Ennek eredményeképpen kulcsrakész megoldásokat tudunk szállítani ügyfeleinknek.
- A Kenexa felvásárlásával és integrációjával párhuzamosan, bejelentettük CAMSS stratégiánkat, Big Data megoldásainkat és kognitív mesterséges intelligenciánkat a Watson, melyeket a Kenexa megoldásaival ötvözve a HR- és munkaerő-tudományok széles spektrumát támogatjuk.

A munkaerő-tudomány pillérei



1. Közösségi üzletvitel (social business)

Mi a „Social Business“?

- Ön mit hallott a social business-ről?
- Mit jelenthet a kifejezés magyarul, hogyan határozná meg jelentését?
- Ismer-e social business-t támogató informatikai szolgáltatásokat?
- Ön szerint hogyan viszi előre a social business vállalata üzletmenetét?
- A HR miként lehet érintetett social business kapcsán?

#cool cucc!

Valami újabb
nevetséges
netes marhaság.

Igazi érték az
üzleti
folyamatokban.

Az ügynökségem
foglalkozik
facebook-kal.

Outlook-ot
használok.

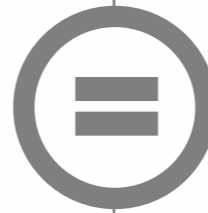


Mennyire hatékony manapság az együttműködés, illetve a tudás, tapasztalat megosztása?

28



Hetente 28 órát töltünk el e-mailek olvasásával és megfogalmazásával, információk keresésével; valamint egyéb szervezeten belüli kérések teljesítésével — tehát osztályok és kollégák közti együttműködéssel.



70%



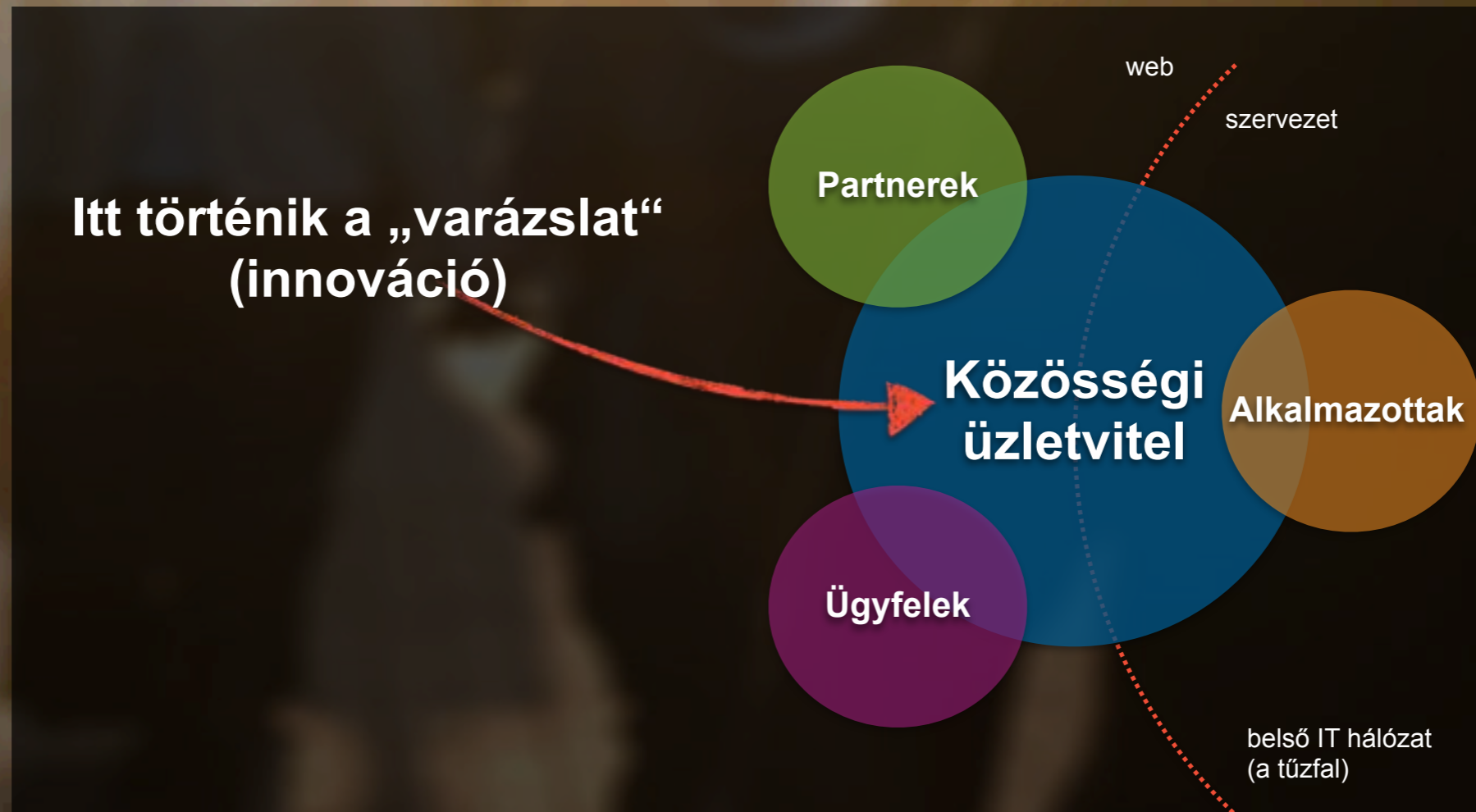
Munkaidőnk 70%-ban olyan tevékenységeket végzünk, melyek közvetlenül nem segítenek a vállalati céljaink és mérőszámaink elérésében.



A közösségi üzletvitel (social business)

- Közösségi technológiák, stratégiák és folyamatok alkalmazása a vállalat üzletvitelében valamint szervezeti működésében.
- Olyan szemlélet mely az információ- és a tudás megosztását; a szakterületeken-, ügyfeleken- és partnereken átívelő együttműködést, valamint az átláthatóságot és a párbeszédet helyezi az előtérbe.
- Elsősorban a tudásra, készségekre és képességekre, illetve az emberi kapcsolatokra és együttműködésre épít.
- Segíti a közös munkát, javítja a szervezet rugalmasságát és innovációs képességét.

Rövidebben: olyan **munkamódszer**, mely a **közreműködésre** és az emberek közti **párbeszédre** fókuszál és **összekapcsolja a munkahelyet a külvilággal**.



Vállalati tűzfal és teljes kontroll / Ön hogyan beszélgetne egy fallal?



Forrás: Tom Fishburne *The corporate Firewall*. 2009
<http://tomfishburne.com/2009/09/the-corporate-firewall.html>

Egy működő példa: közösségi GPS

- Elegendő-e ismerni a célt?
- Jelenlegi ismerteink szerint hogyan jutunk el oda?
- Mi történik ha valami változik?
- Honnan tudunk majd a változásokról?
- Kikre támaszkodhatunk?



A valódi hatékonyság a közösség erejében rejlik

Képzeld el több millió autóst az utakon, akik együtt dolgoznak egy közös célért: legyőzzék a dugókat, hogy mindenki a legjobb útvonalon jusson el a munkahelyére és vissza minden nap

Repülőjegyet foglalt

Ügyféllátogatás a naptárban

Kijavított hiba

Lefuttatott keresés

Lehetőség, melyen dolgozunk

Megtölti az analitikai szolgáltatásokat adatokkal.

Lezárt. megnyert ügy

Feltett kérdés

Távozott a cégtől

Megválaszolt kérdés

A szervezet kollektív memóriája.

Megosztott dokumentum

Lájkolt tartalom az intraneten

Lezárt hibajegy

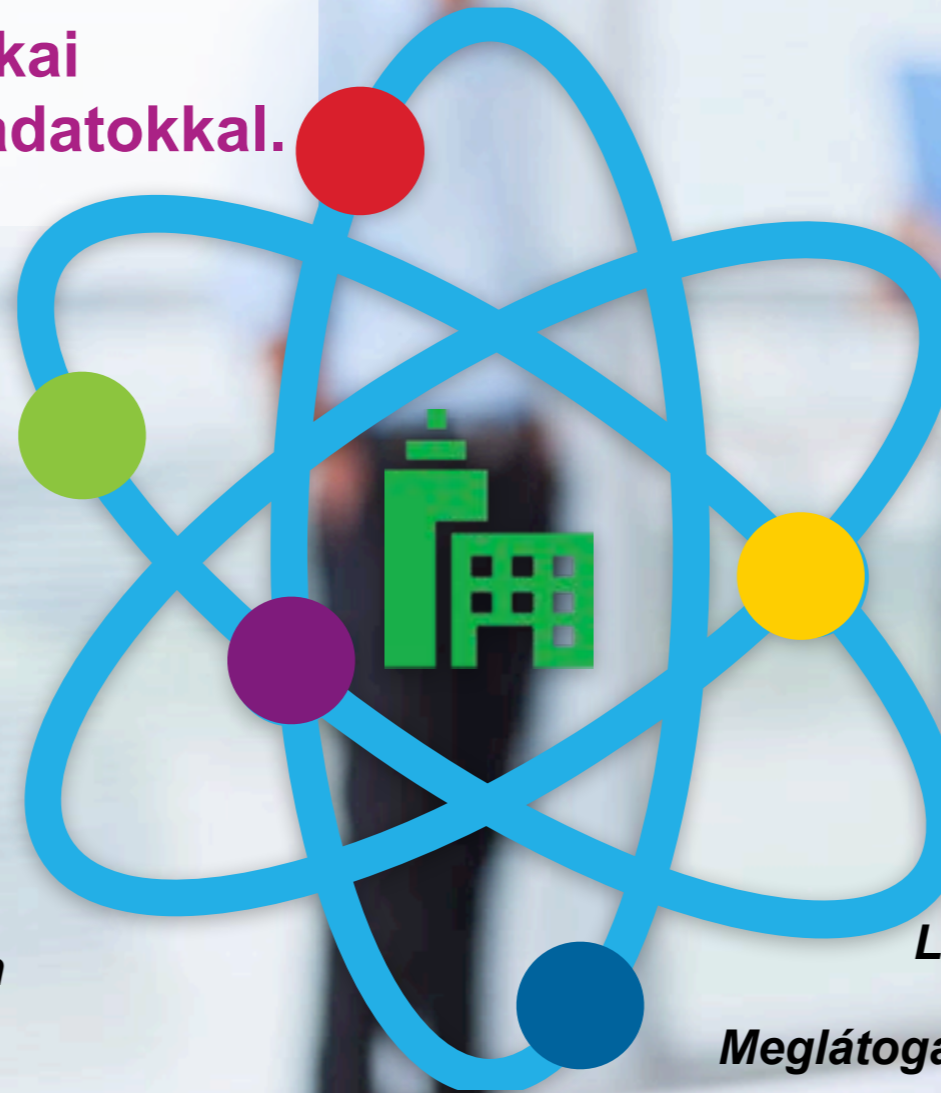
Megosztott névjegy

Meglátogatott oldal

Prezentáció egy konferencián

Előtérbe hozza, hogy az emberek valójában mit csinálnak, mivel foglalkoznak.

Új pozíciója lett



Bevezetési tapasztalatok

Emlékszik még 1998-ra vagy 2007-re?

Nálunk ez elképzelhetetlen!



Hogyan kezdjek neki?



„Minek nekem weboldal? Úgyis megtalálnak!“
1998



Más a vállalati kultúránk.



„There’s no chance that the iPhone is going to get any significant market share. No chance.“
Steve Ballmer, 2007



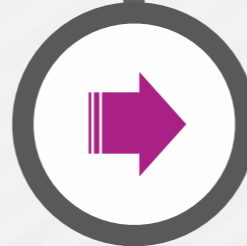
Jó pár sikeres ügyfelünk tapasztalatait vizsgáltuk meg



Forrás: IBM Social Business Customer Stories
<http://www.ibm.com/social-business/us/en/customers/>

Hogyan haladnak a sikeres vállalatok a közösségi üzletmenet bevezetésben?

- Az IBM Center of Applied Insight részletes tanulmányt készített e témakörben.
- A klaszteranalízis azt mutatja, hogy a vállalatok hajlamosak bizonyos közösségi képességeket összevonva bevezetni.
- Az összevont képességek így kialakult öt csoportját hívjuk „közösségi törekvéseknek“.



Közösségi törekvések



Közösségi törekvések



A közösségi képességek bevezetése gyakran jelentős ráfordítást és különös odafigyelést jelent a HR vezető számára. — Ugyanakkor komoly eredmények érhetők el az új eszközkészlet segítségével.

Munkavállalók toborzása, képzése és biztonsága



Belső- és külső együttműködés növelése



Milyen céljaik voltak?

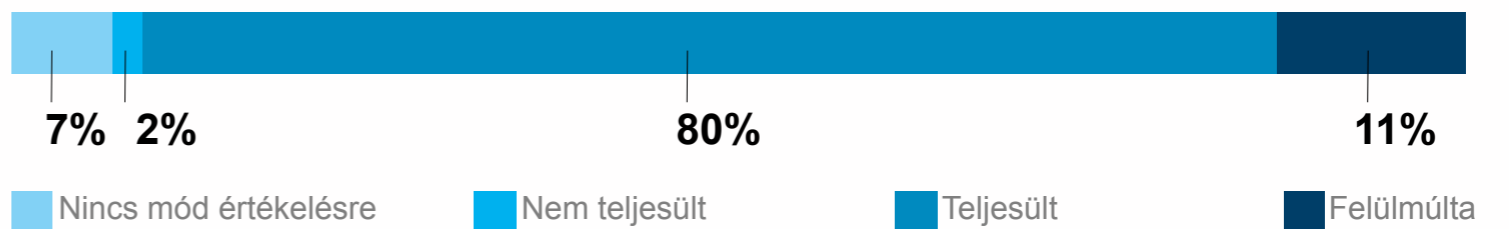


Produktivitás növelése.



Tehetséggondozás.

Teljesültek célkitűzéseik?

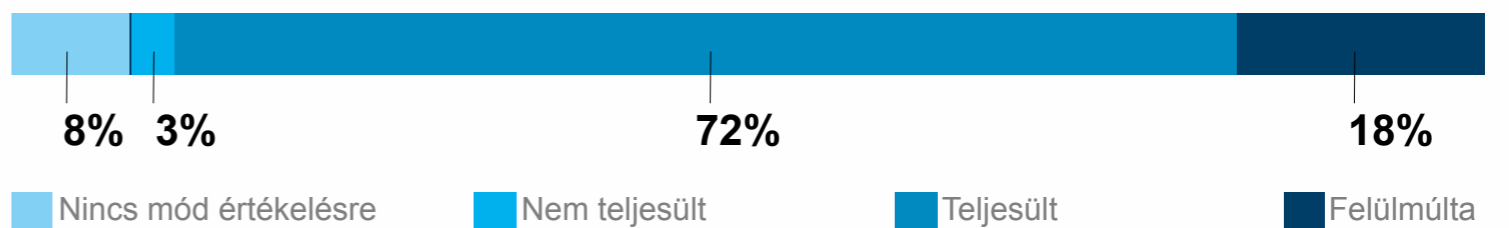


Alkalmazottak produktivitásának növelése.



Ügyféllojalítás növelése és ügyfélirányultság javítása

Teljesültek célkitűzéseik?



A közösségépítés, szakértőkeresés és innováció terén a szervezetek gyakran építenek a fő hangadókra.

Közösségi szakértelem kiaknázása



Milyen céljaik voltak?

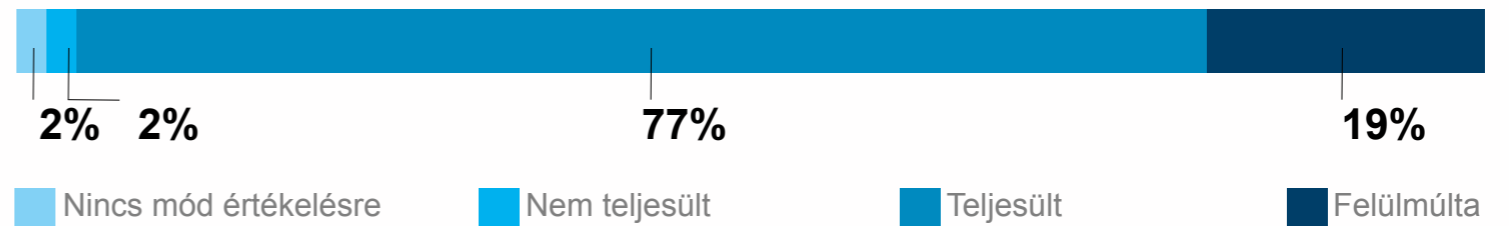


Munkahelyi tehetségek kiemelése.



Produktivitás növelése.

Teljesültek célkitűzéseik?



2. Nagy adat (Big data)

Mi a „Big data“?

- Meg tudja mondani, hogy mit jelenthet a “Big Data”?
- Mennyivel több adattal dolgozunk, mint 5 évvel ezelőtt?
- Több rendszerből származó adatok közt lehet összefüggés?
- A HR-t hogyan szolgálhatja ki a “Big data”?

Mindig érdekes összefüggéseket találunk



Lehet belőle profitálni



Adat az ami papíron van



Olyan területeken tudjuk javítani az eredményességet, ahol nem is gondoltuk volna



Nekem Excel-em van, az mindent tud.



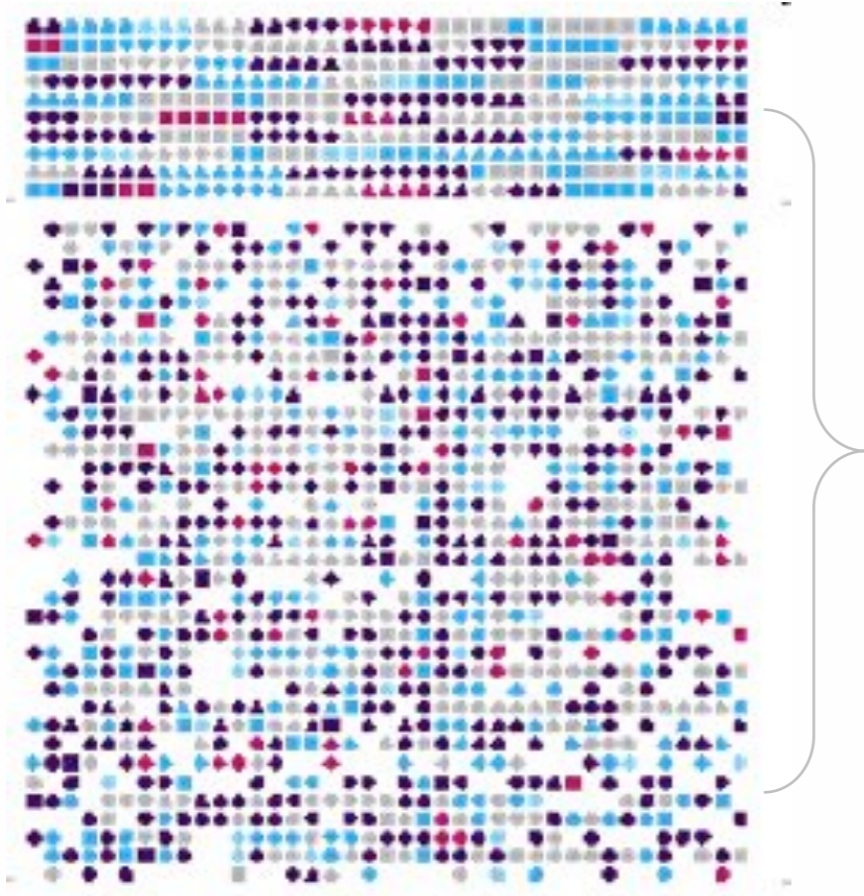


Információ



Tudás

Megfontolandó

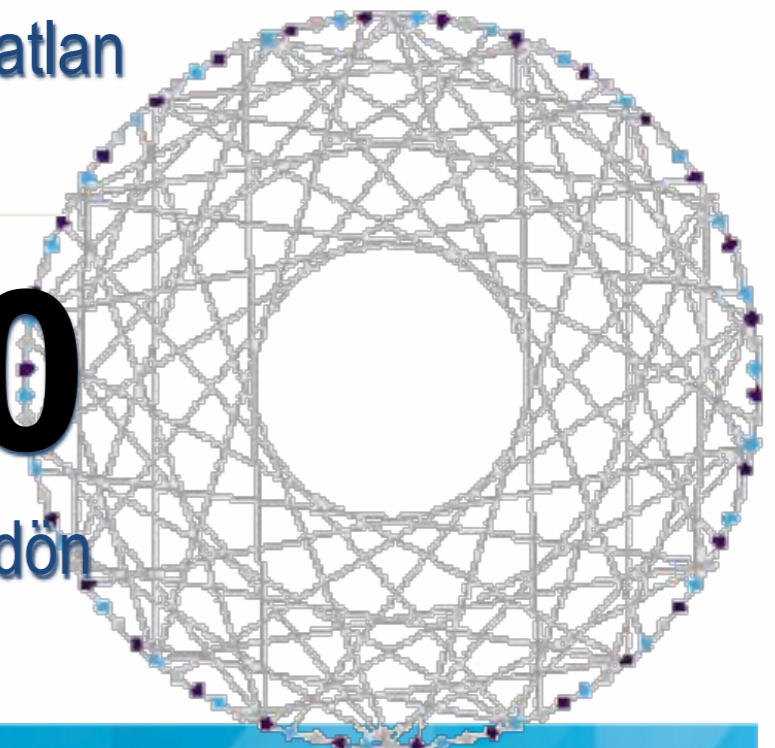


2.5Milliárd
GB új adat keletkezik naponta

80%
A világon keletkezett adat
4/5-e strukturálatlan

1.000.000.000.000

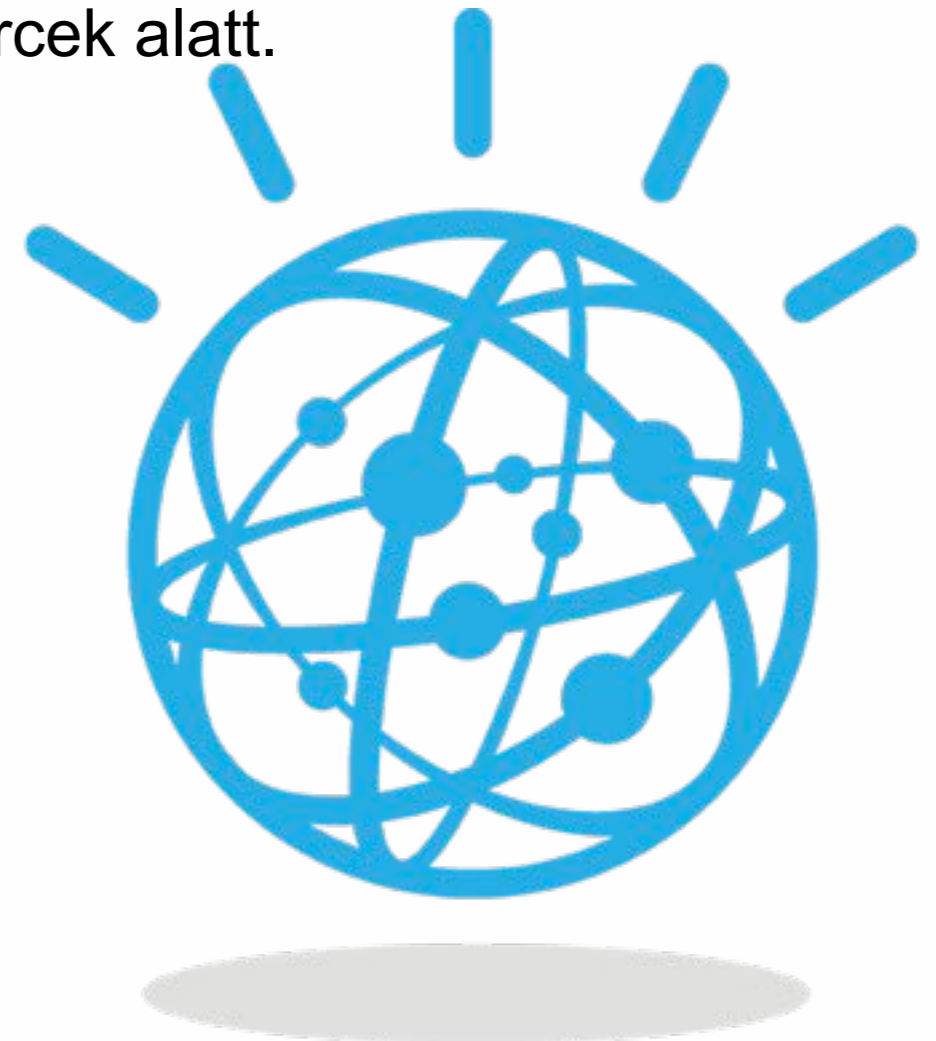
1 billió összekapcsolt eszköz fog adatot generálni 2015-ben a Földön



3. IBM Watson: Kognitív képességek

IBM Watson

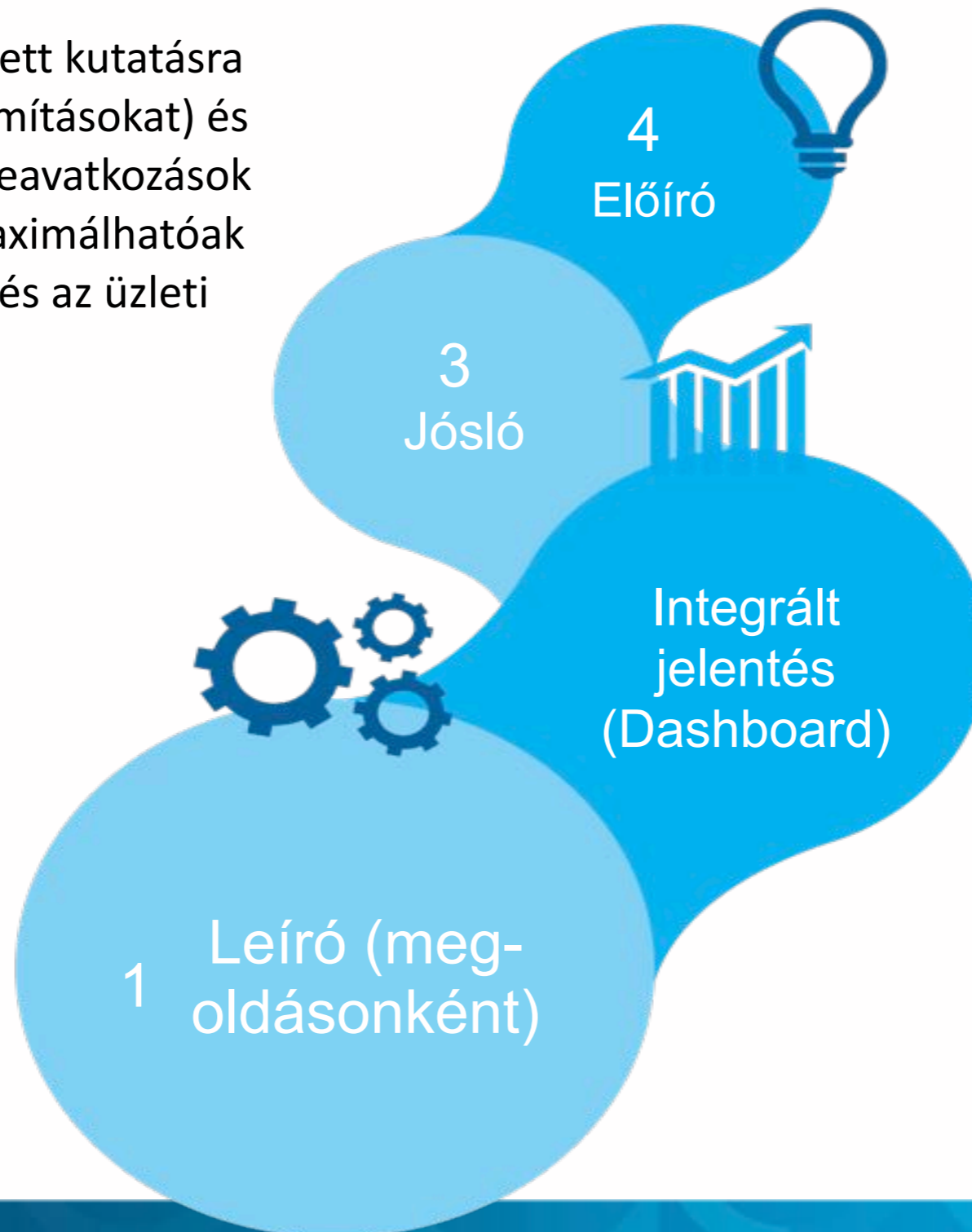
- Kognitív mesterséges intelligencia, mely folyamatosan tanul.
- Emberi nyelven, beszéddel is kommunikálhatunk vele.
- Értelmezi kérdésünket, néha több helyes választ ad, lehetséges utat jelöl ki.
- Több milliárd oldalnyi adatot képes elemezni másodpercek alatt.
- Új összefüggéseket talál, új dolgokat tanul.
- Segít a ránk zuhanó rengeteg adat értelmezésében.
- Segít továbbá:
 - a rákkutatásban,
 - az orvosi diagnosztikában,
 - a tőzsdén,
 - az iparban,
 - a bűnüldözésben,
 - és mindenhol ahol még használni kívánjuk.



Mi a különbség az elemzéstípusok között?

- A fejlett analitika épít az adatintegrációra és a fejlett kutatásra (beleértve a kognitív számításokat) és lehetővé teszi az olyan beavatkozások kifejlesztését, melyek maximálhatóak a munkaerő képességek és az üzleti eredmények.

- A leíró elemzés és analitika historikus adatokkal teszi láthatóvá a folyamatok hatékonyságát és a munkaerő teljesítményét a tehetség gyakorlatában vagy megoldásában.



- Integrált jelentési lehetővé teszi az adatok alapján a trendek és különböző emberek megoldásai közti felismerést amely előrejelíti azt a valószínűséget, hogy mi történhet.

Engagement Survey

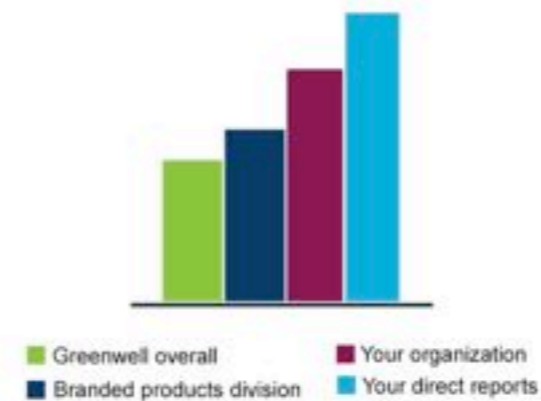
Each year, Greenwell conducts an engagement survey to ensure our relationship with our partners remains strong. Summary results are shown here. Click on any high level statistic for more detailed information.

Sample Comments:

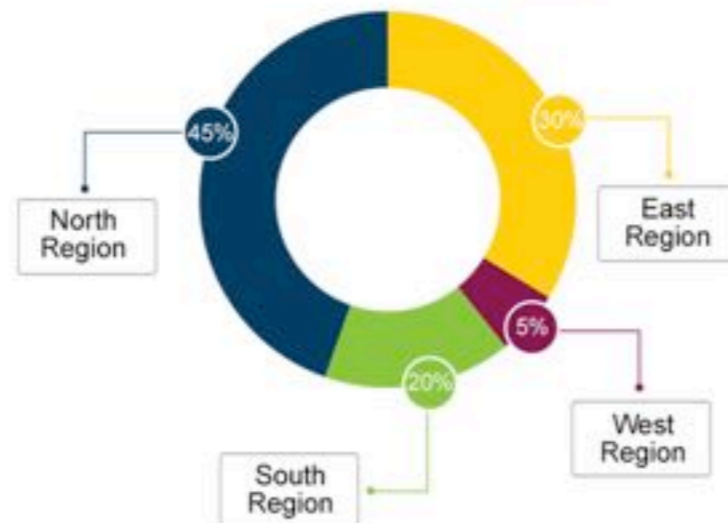
- "Marco takes the time to explain how and why things should be done."
- "I can't believe how much I've learned in the past year!"
- "I like that we are considered a team and that we can rely on each other."
- "Marco genuinely considers his team as being partners in delivering great customer service."

[view all comments](#)

Employee Engagement 2Q13 [view details](#)



Regional Overview of Engagement [view details](#)



Priority Items [view details](#)



Ask Watson

Hide

Marco: What do these results tell me?

Watson: The engagement scores of your direct reports are significantly higher than those of your organization and of Greenwell overall.

[View Details](#)

IBM WATSON



Ask

Back

Marco M. | Logout

Engagemen

Each year, Greenwell conducts a relationship with our partners re shown here. Click on any high le

Sample Comments:

"Marco takes the time to explain t

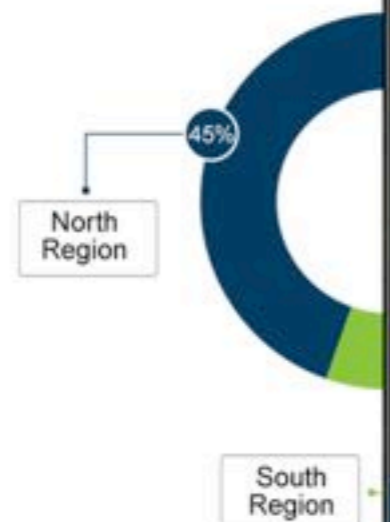
"I can't believe how much I've lea

"I like that we are considered a te

"Marco genuinely considers his te customer service."

[view all comments](#)

Regional Overview of Engag



Ask Watson

Q13 [view details](#)



Back

Ask Watson

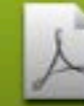
Hide

Back

Marco M. | Logout

Ask Watson

MMartinez_2Q13_engagement.pdf



Engagement

Each year, Greenwell conducts a relationship with our partners re shown here. Click on any high le

Sample Comments:

"Marco takes the time to explain

"I can't believe how much I've lea

"I like that we are considered a te

"Marco genuinely considers his t customer service."

[view all comments](#)

Regional Overview of Engag



Marco Martinez 2Q13 Engagement Survey Results Summary

Of the 30 employees who report directly to you, 25 (83%) completed the 2Q13 employee engagement survey. On average, the engagement scores of your direct reports are significantly higher than those of your organization and of Greenwell overall. This means that your employees are more motivated to contribute to organizational success and more likely to apply discretionary effort while performing their job activities in support of organizational goals.

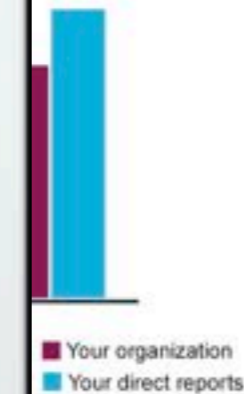
With your employees, employee engagement scores are directly correlated to the following priority items:

1. Recognition
2. Future Vision
3. Growth and Development
4. Teamwork and Collaboration

Actions that you take to improve employee perception of any of the priority items will likely result in improved employee engagement scores.

[Next Page >](#)

2Q13 [view details](#)



Miként látják a kognitív intelligencia hasznosságát?

- Van ötletük, hogy hol tudnák hasznosítani ezt a lehetőséget?
- Miért lehet jó a HR-nek?

Miért lenne okosabb az embernél?



Olyan kapcsolódási pontokat talál, amire nem is gondolnánk



Olyan dolgokra jöhet rá, melyre mi csak hosszú évek alatt



Akkor már nem is kell gondolkodnom?



A Siri sem tud magyarul



Smarter Workforce

Smarter Workforce kérdések

- Melyek a legégetőbb megoldásra váró területek a HR-en?
- Melyik könnyebb? A Felvétel vagy a Beillesztés?
- Hogyan lehet megtartani a jó munkaerőt?

Az okosabb
munkaerő,
drágább is



Hogyan motiválják
egymást az
alkalmazottaink?



Házon belül, hogyan
találom meg a
megfelelő ember az
új pozícióra?



Ki beszél kínaiul?



Mennyit
vesztünk, ha
rossz jelöltet
veszük fel?



OnBoarding - Munkába állás segítése

Recruitment - Toborzás

Talent management - Tehetség gondozás

ATTRACTION - CSÁBÍTÁS

Workforce retention - Munkaerő megtartása

Social Business - Közösségi üzletvitel

Career Development - Karrier építés

Assessment - Értékelés

Performance - Teljesítmény

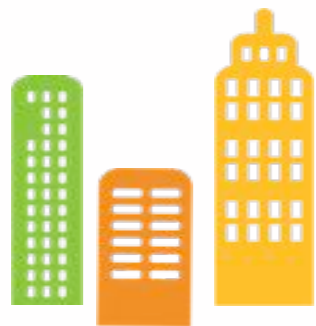
Succession Planning - Utódlás tervezés

Munkaerő kihívások



Munkavállaló oldali kihívások

- Nem talál tökéletes munkát, vagy bizonyos esetekben, bármilyen munkát.
- Nem érthetők a meglévő vagy szükséges képességek.
- Túl magas elvárásokat támasztanak a vállalatok már egyszerűbb pozíciókhoz is.
- Miért kell tesztekkel jól kitölteni és mire használják fel ezeket az adatokat a szervezetek?



Munkáltató oldali kihívások

- A részletesen specifikált pozíciók betöltése nem könnyű.
- Nem lehet gyakran létrehozni a legjobb munkakörnyezetet.
- Küzdeni kell a hatékony teljesítményt biztosító mechanizmusok fenntartásáért.
- A tehetségek, - különösen a legkiválóbbak - megtartásáért küzdeni kell.
- Nem tudják, hogy hogyan lehet legjobb a csapat.

HR kérdések napjainkban

Hogyan tudunk a mi legjobbjainkhoz hasonló embereket **találni**?

Hogyan tudjuk az embereket úgy **beilleszteni a szervezetbe**, hogy már az első naptól produktívak legyenek?

Hogyan tudjuk megmondani, hogy alkalmazottak mely szegmensénél kell **lépéseket tenni** az üzleti eredmények optimalizálása érdekében?

Hogyan fejlesztük a **következő generációs vezetők** számára, a rugalmas és sokszínű munkaerőt?

Hogyan találjuk meg a valós / rejtett / **helyzetet megváltoztató adatokat** megtalálni a szervezeten belül vagy kívül?

Hogyan tudhatjuk meg **folyamatosan**, hogy mit gondolnak az alkalmazottak a szervezetben, a szervezetről?

Honnan tudjuk meg, hogy a fizetés **tervezés összhangban** van-e az üzleti stratégiával?

Hogyan tudjuk gyorsan fejleszteni, **optimalizálni a képességeinket, készségeinket**, hogy a felmerülő lehetőségeinknek meg tudjuk felelni?

Honnan tudjuk meg, hogy az **elismerések és a jutalmak** megfelelnek az alkalmazottak elvárásainak?

Hogyan segítük a **tudásmegosztást és az együttműködést**, az innováció elősegítése érdekében?



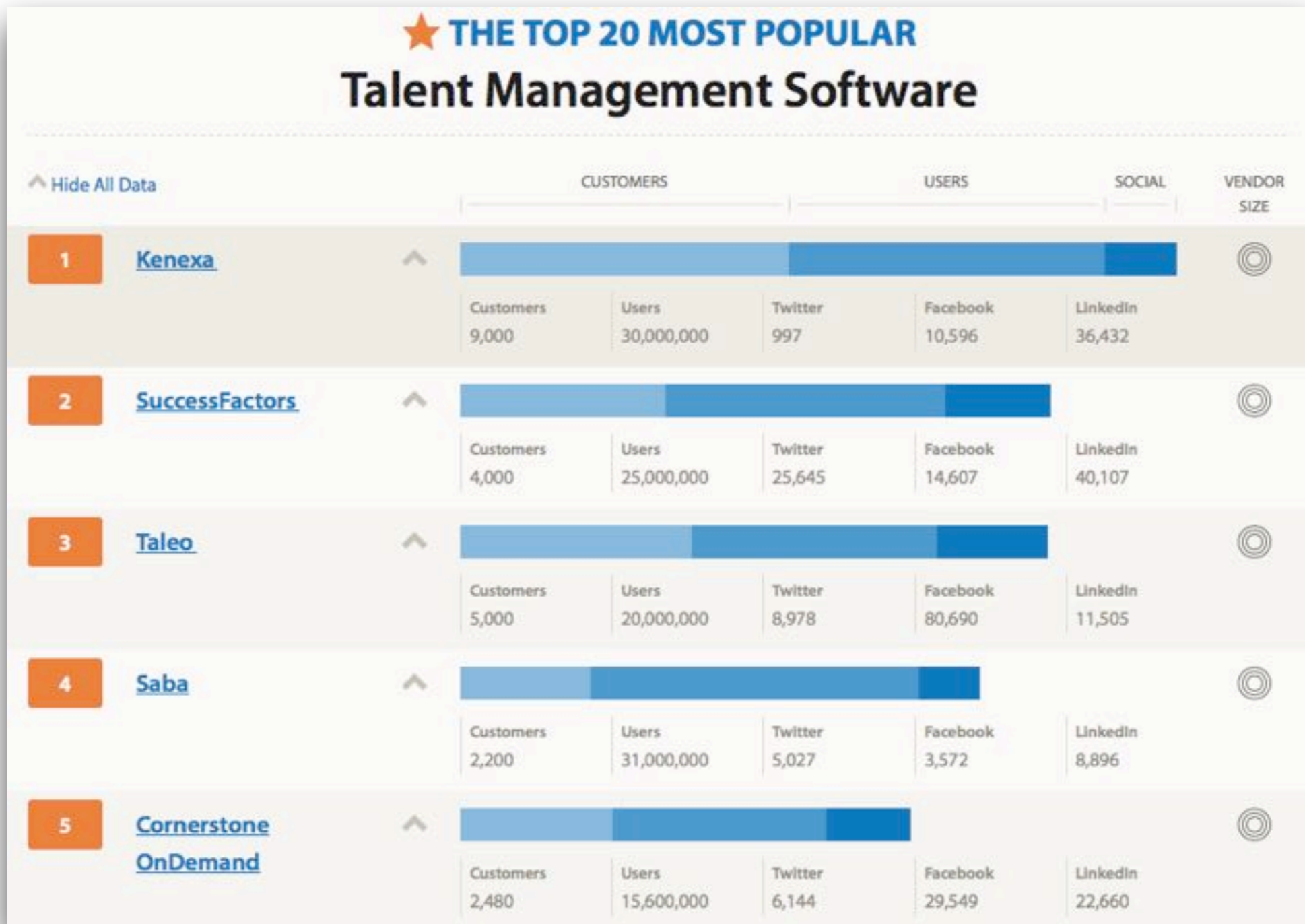


Szoftver



Tudomány

Kenexa - Az IBM megoldása HR területre



Capterra, 2014. október

Kenexa: 9000+ ügyfél



Smarter Workforce

BECSLÉS HELYETT, PONTOSSÁG

1,2%

Profit növekedés

30%

Nagyobb az esély a megfelelő jelölt megtalálására

60%

Minőségi javulást érhetünk el a felvétel során

25%

Növekszik a termelékenység

A Smarter Workforce definíciója

Motiválás

Innovatív vezetőket és csapatokat építeni a munkaerőből, melyek a problémákat közösen oldják meg - ez nagyobb elkötelezettséget, jobb termelékenységet és magasabb profitot biztosít.

Hatása:

A munkatársak motiváltak a jobb teljesítményre, mérhető a fejlődésük, átalakítják a szervezetet és a karrierjüket.



Vonzás, csábítás

A kiemelkedő tehetségek vonzása, toborzása és beszerezése, mely illeszkedik a vállalati kultúrához és az üzleti igényekhez..

Tökéletes munkát biztosít:

Munkavállalói erősségei, karrier törekvései és a személyisége megfelel a feladatnak és a vállalati kultúrának.

Alkalmassá tétel

Az alkalmazottakat képessé kell tenni, hogy folyamatosan tanuljanak, fejlessék a képességeiket.

Hatás:

Ha az alkalmazottak jogosultak a megfelelő eszközökhöz és könnyen elérhetik a szakértőket a teljes szervezetben, akkor azonnal növekszik a tudásuk is.

Smarter Workforce

BECSLÉS HELYETT, PONTOSSÁG

A legjobb tehetségeket tudja kiválasztani, mely a cég teljesítményre is hat.

A Big Data felhasználásával okosabb döntések alapján tud cselekedni.



Hallja meg a szervezet hangját és kötelezze el a munkaeerőt.

Bölcsen fektessen be a munkavállalóiba.

Kösse össze az munkavállalókat az információkkal, amire nekik szükségük van.

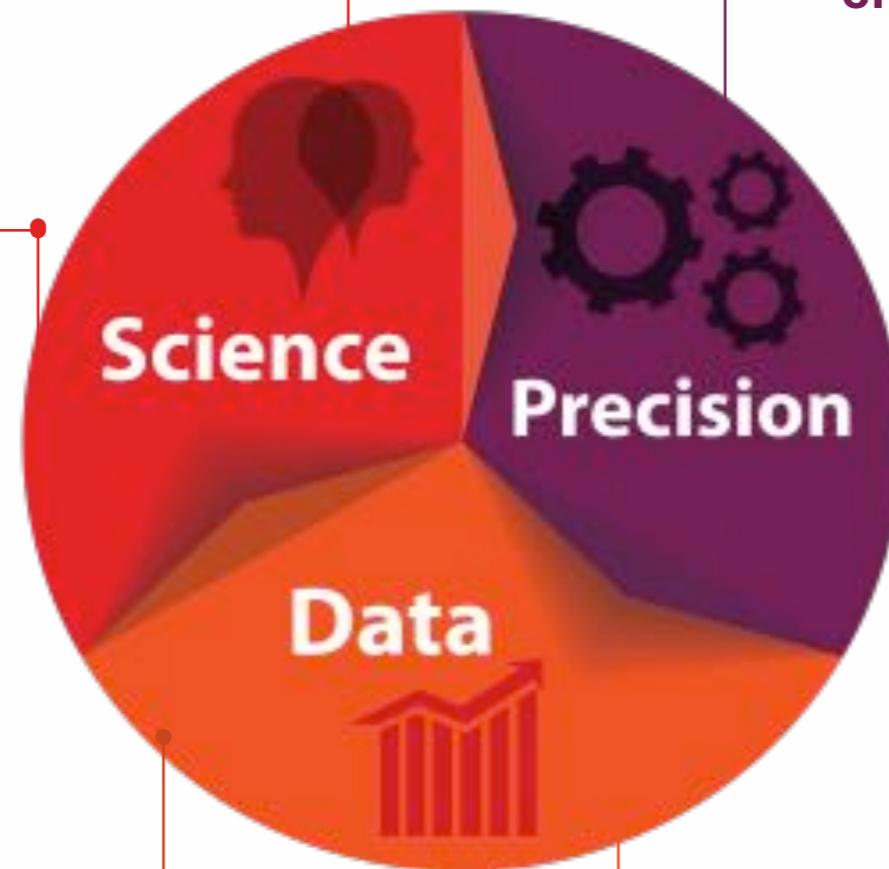
Smarter Workforce

BECSLÉS HELYETT, PONTOSSÁG

Munkavállalói elkötelezettség
felmérés

Analitika által vezérelt üzleti
eredmények

Értékelés



Kompetencia keretrendszer

Béradat összehasonlítás

Munkába állás támogatása (onboarding)

Munkába állás támogatása

- Miért fontos az új belépők segítése?
- Átlagosan mennyi ideig maradnak a cégnél az új belépők?
- Mit gondolnak, melyek a távozás legfőbb, valós okai?
- Hogyan segíthet a közösségi üzletmenet a fluktuáció csökkentésében?

Csak a pénz
számít!



Ha elmegy, majd
keresünk újat.



Előbb újra kéne
gondolnunk a
munkaköröket.



Mindent
publikáltunk az
internetünkön.
Mi kell még?



Képzés csak a
próbaidő után.



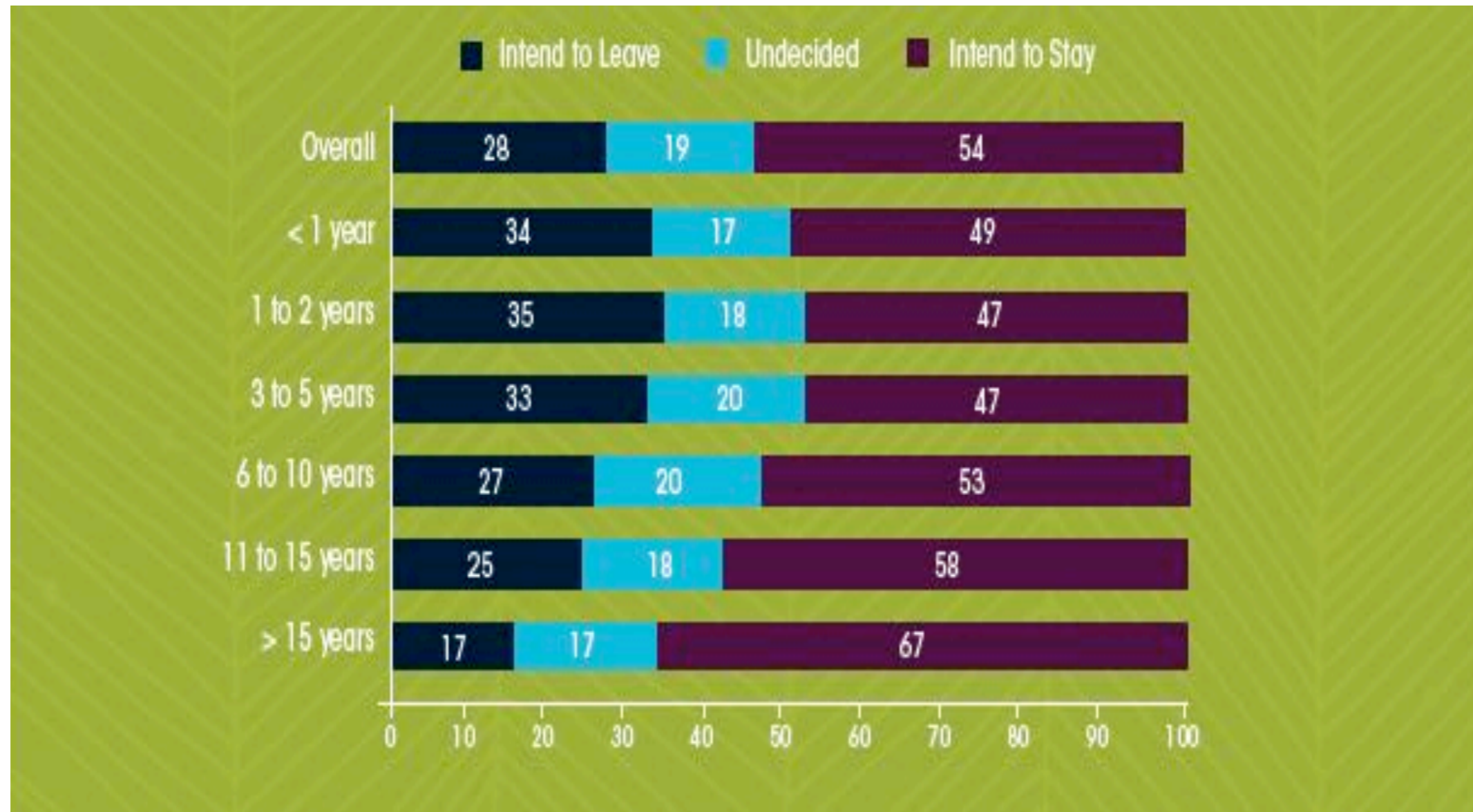
Miért fontos a munkába állás támogatása?



- **Az új belépők 25%-ka egy éven belül távozik a cégtől.** A újrafelvétel-, illetve a visszatartó eszközök költsége sok esetben nem éri meg a ráfordítást és csak késlelteti a kilépést.
- A munkahelyi elégedetlenség és a gyenge teljesítmény rekord méreteket öltött — **az alkalmazottak harmada bukik meg a pozíciójában.**
- Átlagosan **18-22 hét** szükséges ahhoz, hogy a vezetők munkába álljanak.
- Egy sikertelen felvétel költsége a jelölt **12 havi bruttó munkabérét is kiteheti.**

Forrás: Harvard Study, 2013

„Komolyan úgy gondolom, hogy a következő 12 hónapban kilépek és elhagyom a szervezetet.“



Forrás: Kenexa munkahelyi felmérések.

Miért távoznak ilyen gyorsan az új belépők?

- „Utólagos lelkiismeret-furdalás“ miatt.
- Úgy érzik, félrevezették őket a munkáltatói elvárások ismertetése során.
- Küzdelmes az új környezetben megtalálniuk a helyüket.
- Nem tudják, hogyan ériék el céljaikat (pl. karrier).
- Nem látják a növekedés, kiteljesedés lehetőségeit.
- Nincsenek barátaik.
- Nem gondolják úgy, hogy megfelelnek.
- Nincs bizalmuk az új cégben.
- Nem érzik, hogy fontosak.
- Nem tudják kamatoztatni tudásukat.
- Nem érzik, hogy törődnek velük.

- **Az első benyomás tartós.**
- **Minden új munkahely stresszes.**
- **A beilleszkedés érzelmileg és tapasztalati úton is megterhelő.**
- **A munkavállalónak van más választása...**

Néhány ok a távozásra

FIGURE 2. NEW EMPLOYEE TURNOVER INTENTIONS BY TRAINING

Item is "I receive the training I need to perform my current job effectively."

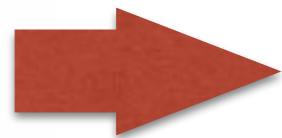
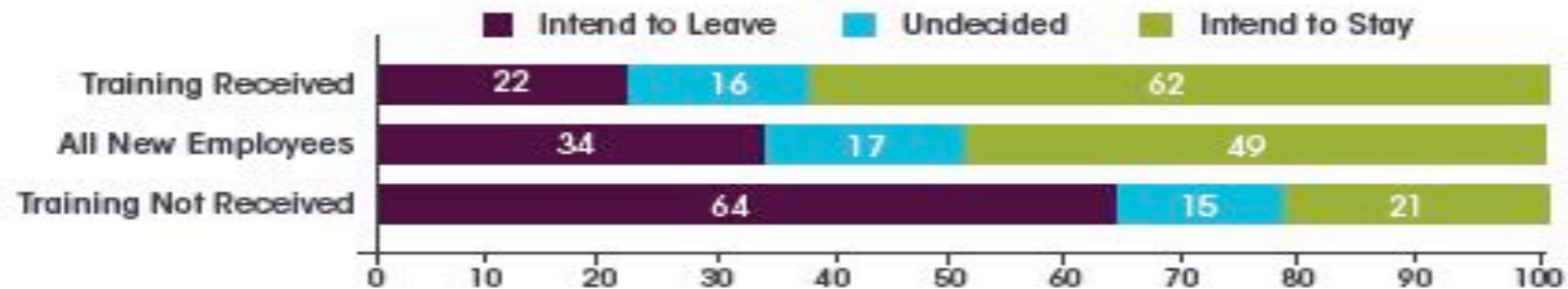


FIGURE 3. NEW EMPLOYEE TURNOVER INTENTIONS BY GOAL-SETTING

Item is "I have clearly defined performance goals and objectives."

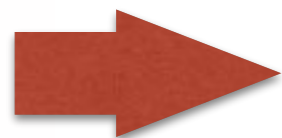
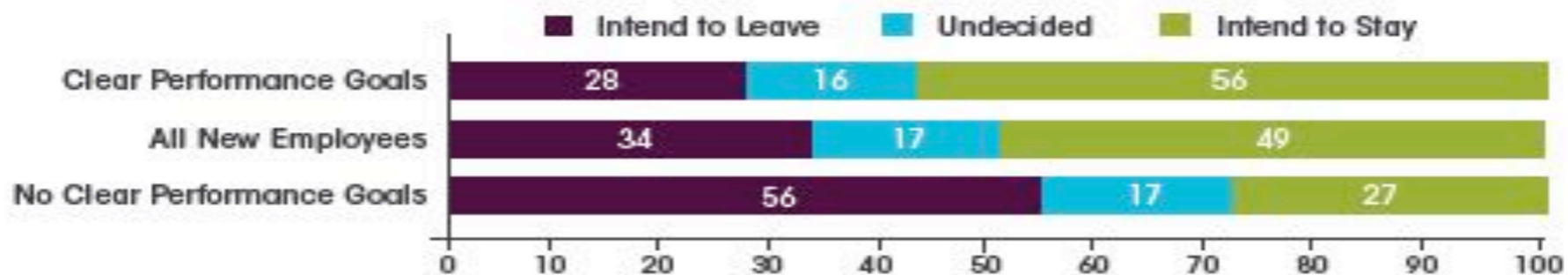
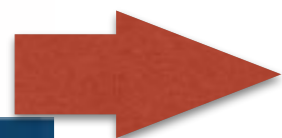
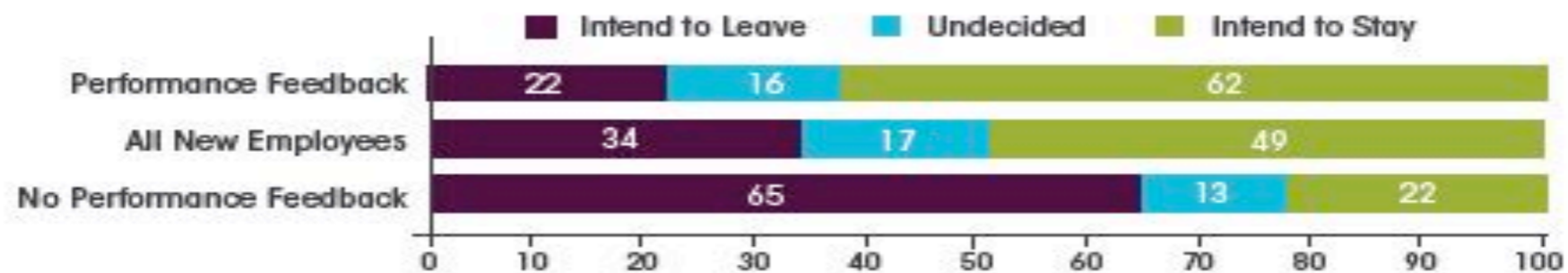


FIGURE 4. NEW EMPLOYEE TURNOVER INTENTIONS BY PERFORMANCE FEEDBACK

Item is "My manager gives me useful feedback on how well I'm doing my job."





Hogyan segíthet a közösségi üzletmenet a munkavállalók megtartásában?

- Vezetés és változáskezelés
- Munkaerő-tudomány
- Közösségi együttműködés
- Közösségi analitika
- Intranet megoldások
- Vállalati tartalomkezelés



ÜZLETI KÖRNYEZET

Logisztika

Automatizálható adminisztráció

Vállalat és kultúra

A vállalat céljainak megértése

Közösség

Kapcsolat a kollégákkal

Felkészültség

Kompetenciák és termelékenység

ÜZLETI KÖRNYEZET

Logisztika

- Eszközök
- Hozzáférések
- Megfelelőség

Kötelező

HR vezérelt

Vállalat és kultúra

- Küldetés, értékek
- Jövőkép
- Mit jelent itt dolgozni?

Választható

Közösség

- Együttműködés
- Kapcsolatok
- Csapatok

Választható

Szakterület vezérelt

Felkészültség

- Képzés
- Célok
- Munkakörnek megfelelő feladatok

Választható

Az IBM-ben használt néhány onboarding megoldás

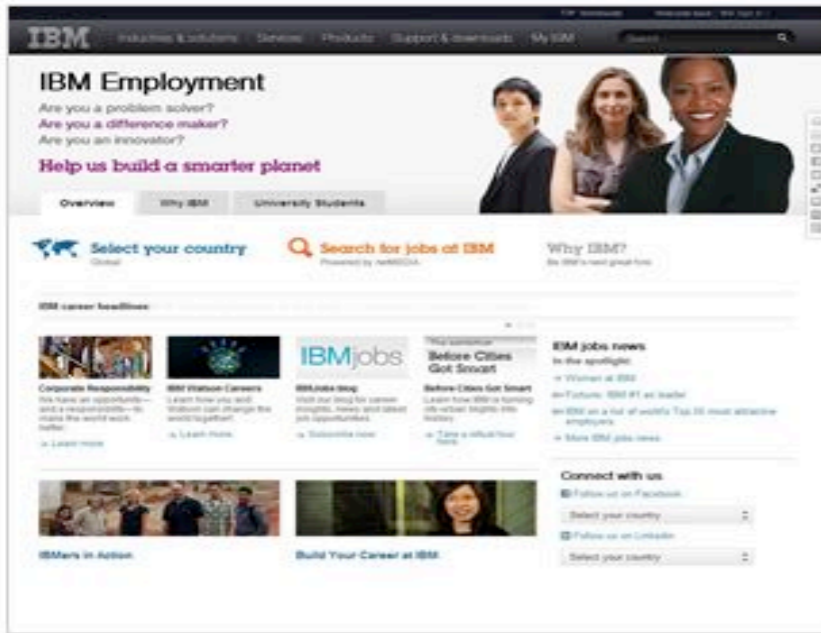


Figure 1. IBM career website.



Figure 2. Soon2Blue Community.



Figure 3. New2Blue Community.

At IBM, successful talent acquisition is defined by attracting the right candidates to the right roles through precision and science, and using social tools to make them more productive more quickly. Our globally integrated recruitment strategy begins with communicating the “why IBM” value proposition across IBM’s career website, external job sites and social media.

IBM developed and deployed a toolkit that provides hiring teams with globally consistent messaging, creative guidance, templates and imagery. Our strategy centers on directing traffic to our career site, which not only provides job listings but also educates candidates about working for IBM.

IBM recognized that attrition is highest in the first 90 days after hire. Creation of a social community called

New2Blue paves the way for new IBM employees to quickly connect with colleagues, find experts and access all the resources they need to perform their jobs. With the New2Blue community, our first-month attrition rate plunged from the mid-teens to single digits. We realized tremendous cost savings in the form of turnover avoidance and faster productivity and time to value.

Jogosultságok igénylése

The screenshot shows the IBM OneTEAM 'Request access' interface. The main page title is 'Request access' with a date of '08 Dec 2014'. It instructs the user to 'Select an application category to request access to an application in that category.' A list of categories is provided, including Business Controls, Business Transf. Outsourcing, Corporate Headquarters, Customer Fulfillment, Enterprise Applications, Finance - Accounting, Finance - Corporate, Finance - Fixed Income, Finance - Portfolio Management, Finance - Treasury, Global Services, Human Resources, Information Management, Integrated Operations, Legal, Manufacturing, Marketing, Research, Sales and Distribution, Sales Support, Software Group, and Systems and Technology.

A modal window titled 'User information' is overlaid on the page. It also shows the date '08 Dec 2014' and a breadcrumb trail: 'OneTEAM > Access management > Request access > Application selection > Application information > Non-Disclosure agreement'. The modal text states: 'You have requested access to IBM SWG Customer Information Portal. You can request access for yourself or another user. For the field Request access for*, please select Myself or Another user radio button. If you select Another user, you must enter an IBM intranet ID in the corresponding text field. Required fields are marked with an asterisk * and must be filled in to complete the form.'

The 'Request access for*' section in the modal contains two radio buttons:

- Myself (Janos Szabo - Serial: [input])
- Another user: [input] (e.g., johndoe@us.ibm.com)

 Below the second option is a link for 'BluePages lookup'. At the bottom right of the modal are 'Continue' and 'Cancel' buttons.

The footer of the page contains 'w3 Quick Links' and 'www.ibm.com' sections with various navigation options like 'w3 Search', 'BluePages', 'IBM Workplace - Home (DDW)', 'Bluepedia', 'Home', 'About IBM', etc.

Közösségek új belépőknek

W3 - IBM Connections | Profiles | Communities | Apps | Feedback | Share | English | IBM

Communities | This Community | Search

New2Blue: Succeeding@IBM | Stop Following this Community | Community Actions

Community Description

Succeeding@IBM: New2Blue Community
Going through a unique journey, together

Smarter Community

Welcome to IBM and to New2Blue! Here is where you can get all the help you need, build your network, and share your knowledge. Get started in 3 easy steps:

Introduce yourself on the Video Wall: tell your story to other IBMers!

Communities

ICS Sales Start Here

Tags: career, career-development, ibmer, new-hires

Forums

- Start a Topic
- Post any other questions...
- Learning and career development
- Mentoring: Guidance on...
- All other IBM Tools [not...
- Deeper Insight 2014 Webc...

View All

Blog

- The onboarding team wants...
- How are you doing?
- The 80/20 Principle..
- Business Insider: Every Em...

Important Bookmarks

- Before joining a SmartCloud session, check this...
- Business Analytics for Professionals education now personalized
- C-suite Seller Community
- Deeper Insight: Global Virtual Conference for New IBMers
- Expertise at IBM
- IBM CareerSmart
- IBM Cybersecurity Awareness Month - October 2014
- New2Blue Community - Monthly Newsletters (Blog)
- Prepare for your career conversation
- SAP Passport

ICS Sales Start Here

Community Description

New to Collaboration Solutions Sales? You're in the right place. Use the resources available to you to get started.

GLOBAL SALES SCHOOL

Step 1: Learn to sell at...
Talk to your Manager about the [Global Sales School](#) to learn what you need to be successful in an...

Step 2: Get Started in Solutions

Navigation: W3 | IBM Connections | Profiles | **Communities** | Apps

Left Sidebar: Overview | Recent Updates | Status Updates | Members | Forums | Blog | Files | Wiki | Bookmarks | Ideation Blog | Events | Related Communities | **Subcommunities** | New2Blue - US New Hires | New2Blue - Brazil New Hires | New2Blue - Middle East/Africa (MEA) New Hires | New2Blue - GCG New Hires | New2Blue - Mexico New Hires | New2Blue - India New Hires | New2Blue - Japan New Hires | New2Blue - ASEAN New Hires | Tags | Find a Tag

Bottom Navigation: Overview | Recent Updates

W3 - IBM Connections Home Profiles Communities Apps Feedback Share English IBM

Communities This Wiki Search

New2Blue: Succeeding@IBM Following Actions Community Actions

New2Blue: Succeeding@IBM

Overview Recent Updates Status Updates Members Forums Blog Files Wiki Bookmarks Ideation Blog Events Related Communities Subcommunities New2Blue - US New Hires New2Blue - Brazil New Hires New2Blue - Middle East/Africa (MEA) New Hires New2Blue - GCG New Hires New2Blue - Mexico New Hires New2Blue - India New Hires New2Blue - Japan New Hires New2Blue - ASEAN New Hires How New2Blue can help you Video Wall Top Tools IBMers Use #DeeperInsight2014 Index Trash Tags

You are in: New2Blue: Succeeding@IBM Wiki > Video Wall

Video Wall 2 Likes | Updated Oct 07 by Mariano Aragunde | Tags: None Page Actions

Succeeding@IBM: New2Blue Community Going through a unique journey, together

How New2Blue can help you Video Wall Top Tools IBMers Use #DeeperInsight2014

Hello new IBMers and welcome to IBM!

Create a two-minute video to introduce yourself to your new manager and department, and to connect with other new IBMers like you!

What can I talk about?

1. Tell us your name, which city are you from, what kind of work you do, what your passion is, and which of the Practices resonate with you.
2. Share a cool idea, a success story, a tip, or a lesson learned from your experience so far.
3. Share your video with your manager and new team! Send them the link for this URL, and have them search your intranet ID (e.g., yourname@us.ibm.com).

Start building your digital eminence at IBM

Technical details for using it:

- Navigational buttons will guide you, and if you want to start over completely, just refresh your browser page.
- The preferred platform for this tool is Windows. If you have any technical issues you can check this Troubleshooting wiki.
- Hint: Don't worry, the tool has a preview stage, so you can review your video before posting it ;)

WATCH VIDEOS

Legnépszerűbb tartalmak

Top Tools IBMers Use

Get the basic know-how and resources you need about our workplace tools to get started and up-to-speed at IBM.

Questions and Answers for New IBMers

Click an icon to view the answers to these questions and suggested resources.

How do I...

- Download Software? (ISSI icon)
- Connect to IBM WiFi? (WiFi icon)
- Access IBM's Intranet? (Key icon)
- Use Notes? (@ icon)
- Claim Expenses? (WWER icon)
- Arrange Travel? (Airplane icon)
- Install a Printer? (Printer icon)
- Use Web Conferencing? (Web conferencing icon)
- Set Up Audio Conferencing? (Phone icon)
- Use w3 Intranet? (w3 icon)

Get Help:

- IT Help Central
- IT Tools Quick Guide
- Other Resources

Top Tools IBMers Use

How do I access IBM's intranet?

The preferred method to access IBM's intranet is using the AT&T Network Client. Most IBMers will use ISSI to install and upgrade the AT&T Network Client.

Access IBM's Intranet?

Installing the AT&T Network Client

These steps describe how to install the software from ISSI:

1. From the left navigation, select your region (i.e., North America, Europe and CEEMEA, Latin America).
2. Select your operating system.
3. From the right navigation, click **All Applications**.
4. From the list of applications, click the version of AT&T Net Client you wish to install.
5. Follow the on-screen instructions to install.

Notes:

- If you cannot download the client from ISSI, there are two other options, see [this page](#) for details.
- For Linux users, please see [this page](#) from IT Help Central on how to install AT&T Network Client for Linux.
- For Mac users, please [this page](#) on how to install AT&T Network Client for Mac OS X.

Launching the AT&T Network Client

Once the install has finished, an AT&T Network Client icon will be placed on your desktop. Double-click the icon to launch the client.

Configuring the AT&T Network Client

Refer to [these steps](#) in IT Help Central to configure your AT&T Network Client. For general information, see [this FAQ](#) in IT Help Central.

Konkrét feladatok, képzési utak a munkakörnek megfelelően

Succeeding@IBM

Welcome back Janos Szabo

Search Pages(w3)

Succeeding@IBM

The best place to start at the best company in the world.

Get Started Find People Get Connected Build My Career Deeper Insight

Step 1 Listen

Listen to a special welcome message to you from Ginni Rometty, our CEO. [Click here.](#)

Get Started

Welcome, new IBM seller! Here's how to get the best possible jump start:

- Follow the Listen, Learn, and Launch steps to orient yourself.
- Dive into My Action Plan to begin your personalized onboarding activities.
- Consult the Getting Oriented section to find information about the class.

When you're ready, be sure to look through the other pages, which will provide further guidance.

My Action Plan

Calendar List

All Not Complete Complete

Showing 46 Activities

Activity	Status	Start	Due	Duration
Succeeding@IBM Getting Oriented	Complete	2014-08-15	2014-09-15	8 hours
Becoming Productive IBM Tools You Need Now	Complete	2014-08-18	2014-09-02	1 hours
Deeper Insight - Global Virtual Conference for New IBMers	Complete	2014-08-18	2014-08-28	10 minutes
IBM Connectors	Complete	2014-08-19	2014-08-29	20 minutes
Participate in the New2Blue Community	Complete	2014-08-20	2014-09-04	10 minutes
Working with Integrity	Complete	2014-08-25	2014-09-08	30 minutes

Succeeding@IBM Getting Oriented

[Succeeding@IBM Getting Oriented](#) The Succeeding@IBM program spans two years and provides you with specific development and learning activities to help you move powerfully into your new role at IBM. The facilitated Getting Oriented session is required for you to attend to learn about IBM's business and organization, our culture and brand, what it means to be an IBMer as well as tools and ideas on how to work effectively and how to build a great career at IBM. Note: Once you

[Expand Description](#)

Complete


Duration: 8 hours
Start: 2014-Aug-15
Due: 2014-Sep-15

Egyedi, specializált képzések

w3 IBM CareerSmart Sales, Industry and Growth Plays Learning Janos Szabo Print

GLOBAL SALES SCHOOL

Welcome Challenges Experience Accelerators Resources Help



Welcome Janos Szabo!
This site will guide you through your Global Sales School experience.

My Work Connections

- Team Activity
- Stream Activity

My Experience Accelerators

0% Completed

Client Demonstration	Client Financial Summary	Client Presentation	Competitive Conversations
Contract Terms and Conditions	Critical Situations	Digital Business Card	Healthcare
Intellectual Capital Reuse	Presentation Skills	Proof of Technology	Solution Design
Technical Sales	Work on a Proposal	Working With Services	

My Challenge Schedule

30% Completed

- Save the Deal**
 - 9 Oct 2014 Global Sales School Kickoff and Save the Deal (STD) Kickoff
 - 14 Oct 2014 STD Facilitated First Team Meetings
 - 27 Oct 2014 STD Learning Lab and Develop a Winning Proposal to (DWP) Kickoff and Facilitated First Team Meetings
 - 30 Oct 2014
- Develop a Winning Proposal**
 - 14 Nov 2014 DWP Deliverables due
 - 20 Nov 2014 DWP Wrap Up and Feed the Pipeline (FTP) Kickoff
- Feed the Pipeline**
 - 21 Nov 2014 FTP First Team Meetings
 - 5 Dec 2014 FTP Electronic Deliverables due
 - 11 Dec 2014 FTP Electronic Deliverables Review
 - 19 Jan 2015 FTP Learning Lab and Develop a Winning Solution to (DWS) Kickoff and Facilitated First Team Meetings
 - 22 Jan 2015
- Develop a Winning Solution**
 - 6 Feb 2015 DWS Deliverables due
 - 12 Feb 2015 DWS Wrap Up and Close the Deal (CTD) Kickoff
- Close the Deal**
 - 13 Feb 2015 CTD Facilitated First Team Meetings

Karriertervezés

Profil lap

Szabo, Janos
IBM Sales & Distribution, Software Sales - IBM Hungary
Client Technical Professional - Collaboration Solutions (ICS)
IBM employee, Regular
BUDAPEST, Hungary - Local Time: 6:48 PM
36-20-823-5597 - janos.szabo@hu.ibm.com - Janos Szabo/Hungary/IBM@IBMHU

What I am Known For
"Janos is Social business & smarter workforce expert and evangelist in IBM Software Group. He has 7 years experience as cross-industry IT business consultant for midsize enterprises. He leads social business strategy and adoption at his clients."

Recent Updates

- Janos Szabo created a bookmark named IBM Kenexa Workforce Science and Consulting Offerings - YouTube. Wednesday
- Janos Szabo updated the bookmark named Kenexa Blog. Wednesday
- Janos Szabo updated the bookmark named Media Library | Series: Smarter Workforce Selling Series. IBM Media Library is a centralized location for finding all IBM podcast, videocasts, and webcasts. Wednesday
- Janos Szabo updated the bookmark named Welcome to IBM Smarter Workforce/Kenexa Sales Enablement - IBM Smarter Workforce/Kenexa Sales Enablement Wiki. Wednesday
- Janos Szabo updated the bookmark named Smart Workforce Slide Warehouse 10.19.14.ppt - IBM Smarter Workforce/Kenexa Sales Enablement. Wednesday
- Janos Szabo updated the bookmark named Demos - IBM Smarter Workforce/Kenexa Sales Enablement Wiki.

Global Team Leader
Pal, Ferenc

In-Country Management
Veses, Zsolt
Dalanyi, Laszlo Dezso
Pal, Ferenc
Szabo, Janos

Network

When I Am Not Available
Add people with related expertise to yours for others to contact if you are not available.
Meszaros, Tamas Karoly

My Favorites
Cségszi, Akos

Szakértelem és projekt tapasztalat

4 pharmaceutical x

3 insurance x

Clients

Add a client +

4 egis x

4 gyemsz x

3 educatio x

3 groupama hu x

3 innb x

[View All \(12\)](#)

Products and Services

Add a product or servk +

5 collaboration x

4 mail_next x

4 portal x

4 portal and coll... x

4 portal wcm x

[View All \(26\)](#)

Other Tags

Add a tag +

5 ceo x

5 digital_custom... x

5 digital_employ... x

5 digital_experie... x

5 hungary x

[View All \(9\)](#)

My Links

Social Networks

Twitter x

LinkedIn x

Add

Other Links

Show links to resources or topics to help inform others.

Add

Edit

Recent Updates **Expertise** Featured Work

Experience and qualifications Skills Projects and teams Areas of expertise Publications and Patents

Expertise summary

Data is from BluePages and not yet searchable within Connections.

Janos is Social business & smarter workforce expert and evangelist in IBM Software Group. He has 7 years experience as cross-industry IT business consultant for midsize enterprises. He leads social business strategy, social software adoption at his clients.

Janos has held both technical and consulting roles in his IT career, has 10 years of experience in business analysis, and deep technical and architectural knowledge of portal technologies, document management, collaboration and e-learning solutions on IBM, open source and Microsoft platforms.

He has additional experience leading software deployment and IT operation teams in the pharmaceuticals industry.

Biography / resume / CV

Data is from BluePages and not yet searchable within Connections.

Download biography / resume / CV (75k, Adobe Doc, uploaded Oct 31, 2014)

Certifications

Data is from Case Framework and BluePages, and not yet searchable within Connections.

No information provided

Credentials

No information provided

General experience

Your **interests** in business subjects, industries and competitors are maintained in your **w3 Profile**, which determines the content on your IBM Intranet home page

Industry

Telecommunications	insurance
Life Sciences	

Competitor

SAP AG	Dell Computer Corp
Oracle Corp	Apple Computer Inc.
Microsoft Corp.	Deloitte & Touche Consting/ICS
HPQ	

Technical experience

Your **interests** in technologies and solutions & products are maintained in your **w3 Profile**, which determines the content on your IBM Intranet home page

Technology

-Educational Software	-Industry-Specific Software	-Scientific & Engineering Software
-Mathematics	-MIME (Multipurpose Internet Mail Extensions)	-PDF (Portable Document Format)
-Content Management Software (Database Software & Middleware)	-Information/Knowledge Management Software	-Instant Messaging Software
-Internet Commercial Services	-Internet Information Resources	-Web Utilities (Internet)
-Content Management Software (Internet Software)	-Markup Languages (Internet Software)	-Web Application Servers (Internet Software)
-Web Portal Software	-Web Utilities (Internet Software)	-Object-Oriented Languages
-IDEs (Integrated Development Environments) & GUI	-Open Source Software Movement	-Domino Servers
-HTTP Servers	-Mail Servers	-Web Application Servers (Server Software)

Solutions and products

SWG: Lotus Workplace Team Collaboration	SWG: Lotus Workplace Collaborative Learning	SWG: Lotus Domino Infrastructure - eMtg, Doc, eL, KD
SWG: Lotus Workplace Messaging	SWG: WP Portal	SWG: Lotus Services / Education & Support
SWG: Lotus Services / Consulting	SWG : Lotus Workplace Business Controls & Reporting	SWG: Lotus Domino Infrastructure - Messaging
SWG: Lotus Workplace Web Content Management	SWG: Lotus Desktop	

Platforms

-AIX	-Linux	-MacOS
-Windows Server 2008	-Macintosh	-UNIX (RISC)

Save Manager

Network

[View All \(33\)](#)

When I Am Not Available

Add people with related expertise to yours for others to contact if you are not available.

Add

Meszaros, Tamas Karoly

[Edit](#) [Remove](#)

My Favorites

Add

Csegezi, Akos

[Edit](#) [Remove](#)

Szakértőkeresés

W3 - IBM Connections [Home](#) [Profiles](#) [Communities](#) [Apps](#) [Feedback](#) [Share](#) [English](#) [IBM](#)

Search

portal technical

Show: [Exclude Inactive People](#) [Apply](#)

Profiles Search Results

1-10 of 981 Page: 1 | 2 | 3 | 4 | 5 ... 99 [Previous](#) | [Next](#)

Sort by: [Relevance](#) | [Date](#) | [First Name](#) | [Last Name](#)

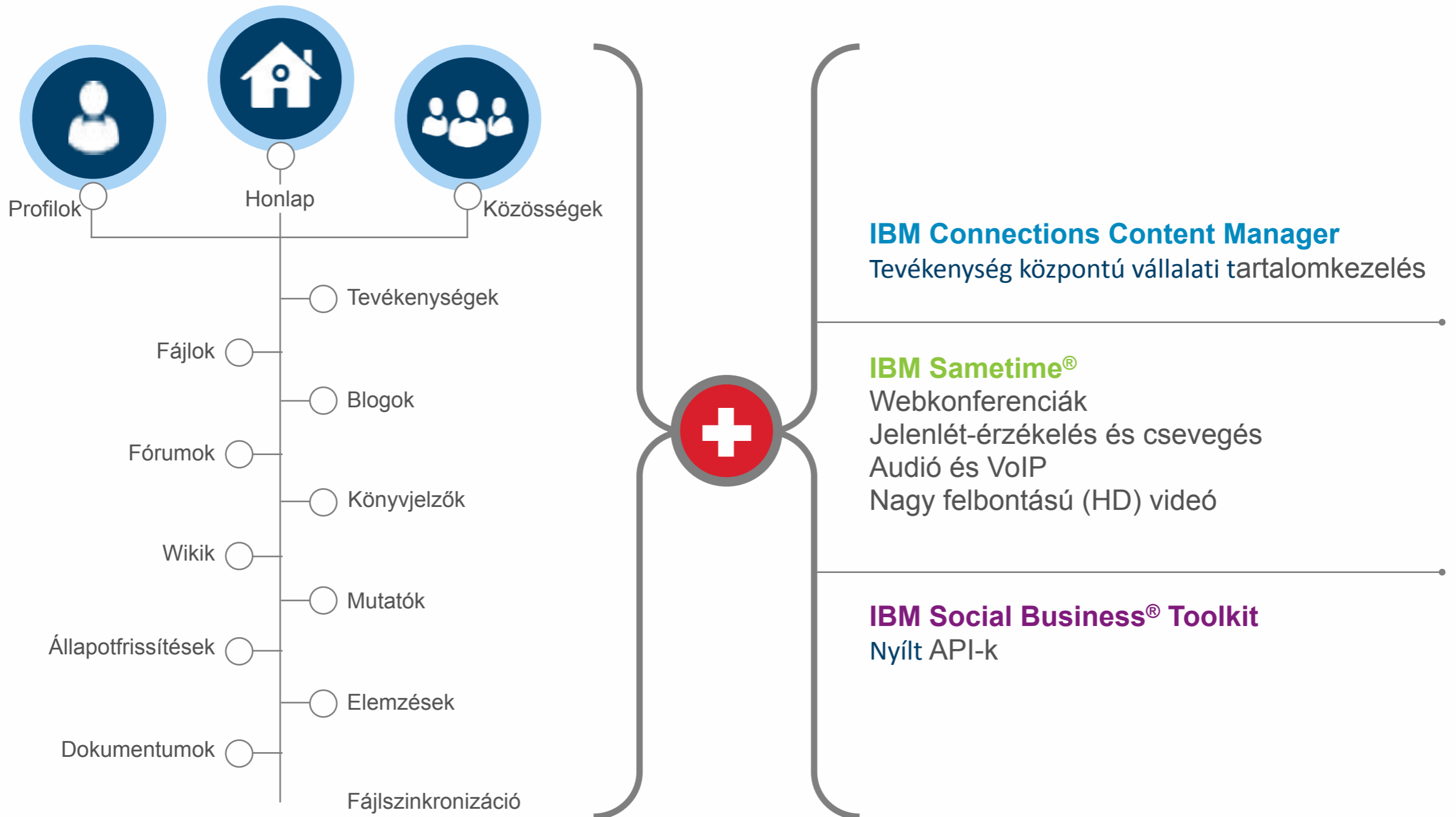
	<p>Thomas, Cary T. Certified Technical Sales Specialist - Software, ICS - Portal & Social - IMT US East IBM Sales & Distribution, Software Sales JACKSONVILLE FL United States</p>	<p>Phone: 1-904-928-4668 Email: tcary@us.ibm.com Tags: ambassadors, blueiq, bluethx_recipient and 24 more</p>
	<p>Wendel, Lauren L. Product Manager - Websphere Portal IBM Software Group, IBM Collaboration Solutions LITTLETON MA United States</p>	<p>Phone: 1-720-349-1518 Email: wendel@us.ibm.com Tags: portal, product-management, xwx_profile and 13 more</p>
	<p>Eyerman, David J. Executive I/T Architect - ISSW IBM Software Group, Application and Integration Middleware Software ALBUQUERQUE NM United States</p>	<p>Phone: 1-505-205-9202 Email: eyerman@us.ibm.com Tags: technical, portal, ssa and 65 more</p>
	<p>Herndon, Dawn Z. Software Sales Manager, Digital Experience & Social Business (MNNND & Plains) IBM Software Group, Cognos TAMPA FL United States</p>	<p>Phone: 1-303-819-5981 Email: dzh@us.ibm.com Tags: avery-dennison, at&t, blueiq and 75 more</p>
	<p>Strachan, David Product Manager, IBM Digital Experience on Cloud IBM Software Group, IBM Collaboration Solutions EDINBURGH Great Britain</p>	<p>Phone: 44-7769-880109 Email: david.strachan@uk.ibm.com Tags: portal, issl, carns and 33 more</p>
	<p>Fiorot, Anthony (Tony) WW Portals and Digital Experience Solution Sales Leader, IBM Software Group IBM Software Group, Worldwide Sales PROVIDENCE RI United States</p>	<p>Phone: 1-720-342-5646 Email: afiorot@us.ibm.com Tags: portal, digital&strategy, civilian and 82 more</p>
	<p>JAHN, KJELL W. Solutions Architect, Social Business CoC Global Business Services BIRMINGHAM AL United States</p>	<p>Phone: 1-720-349-5604 Email: kwjahn@us.ibm.com Tags: portal, bluethx_recipient, cloud business solutions and 50 more</p>
	<p>Higham, Tony Director of Digital Experience on Cloud & Distinguished Engineer</p>	<p>Phone: 1-404-353-3274 Email: thigham@us.ibm.com</p>

Megjegyzések, vitafórumok és ajánlások a karrier oldalakon

The screenshot shows a corporate career website with a dark navigation bar at the top containing links like 'SHOP', 'TRAVEL', 'LEARN', 'ABOUT US', 'CAREERS', and 'SHARE'. A secondary navigation bar below it lists 'our culture', 'testimonials', 'career paths', 'culture quiz', 'work areas', 'benefits', 'find jobs and apply', and 'search'. The main content area is split into a left sidebar and a main article. The sidebar includes 'Top Contributors' with profile pictures, 'Tags' with a list of climbing-related terms, and 'Feeds' with three feed options. The main article, titled 'Climbing to the top of the Mountain', is posted by Dmitri Yannatos on January 20, 2013. It describes a climbing achievement by Pirmin Bertle. To the right of the article is a large image of a climber on a mountain peak. Below the article is a comment section with a 'Leave a message...' form and a comment from Caitlin Garfield. A 'GREENWELL SPORTS' logo is visible in the bottom right of the article image. The footer contains 'contact', 'store locator', 'returns', and social media icons for Twitter, LinkedIn, Facebook, and Google+.

Közösségi rendszerek

A legfontosabb modulok



Vibráló intranet, elkötelezett munkavállalók

The screenshot shows the careers page for Greenwell Sports. The main visual is a large image of a person in an orange shirt climbing a dark rock face. The page layout includes a top navigation bar with links for SHOP, TRAVEL, LEARN, ABOUT US, CAREERS (highlighted), and SHARE. On the right side of the top bar are links for Sign in, Register, Help, and FAQ. Below the top bar is a secondary navigation bar with links for overview, testimonials, career paths, culture quiz, work areas, benefits, find jobs and apply, and a search field. The main content area is divided into several sections: 'Your inside connections' with social media icons and employee photos; 'Employee Blog' with a 'find out more' button; 'Are you Greenwell material?' with a 'take the quiz' button; and a central text block titled 'Reaching ever higher' with a 'find out more' button. The bottom of the page features a footer with contact, store locator, and returns links, along with social media icons and the Greenwell Sports logo.

Ad-hoc tevékenységek, feladatok kezelése

Activities

Activities | To Do List | Activity Templates | Recent Updates

This Activity | Search

Untitled

Follow this Activity | Mark Activity Complete | Activity Actions

Activity Outline

Recent Updates

To Do Items

Trash

Members

Sections

Tags

No tags yet

Activity Untitled successfully created.

Add Entry | Add To Do Item | Add Section

Display: ☐ ☰

1. Prior to first day	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Put in your diary to phone your new buddy, or send them an email introducing yourself and explain the role of the Connections Advisor. Provide your contact details.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Ensure their start date is in your calendar	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Go through template to ensure that you are clear about the role and your responsibilities.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Print and read IBM Connections Checklist to understand the major activities of the Manager, Connections Advisor and New Employee.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Connections Checklist	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> HR Intranet Site	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Schedule meeting with Hiring Manager to ensure that you are both clear about your responsibilities for Day One and over the 60 days of the Connections Advisor role	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Ensure that you have set aside a minimum of 2 hours to spend with new employee on their first day. Brief them on the Connections Advisor program and your mutual roles and responsibilities.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
2. First Meeting - Day 1	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Meet new employee and brief them on the Connections Advisor Program including your role. Determine how you will work together over the next 60 days	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> After the employee has met with their manager, meet with them and:	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Provide a tour of the work location (all floors or areas of the premises), including bathrooms, vending machines, printing rooms, fax machines, mailroom, confidential waste, conference rooms, first aid facilities etc.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Ensure that the new employee has received their computing equipment and sign-ons/passwords.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Explain the essentials of Lotus Notes, including key databases (WWER, Email, CRBS, Employee Workshop, Remedy, etc) and w3 sites (Buzz HR & HR Intranet, OneTeam, BluePages, etc).	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Explain the use of the phone system, including tie lines, overseas calling and voicemail.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Provide quick tips about surviving the first few days – remembering to be positive, factual and ensure that correct policy and practice is being shared with the new employee.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Introduce the IBM Connections Checklist. This will provide a roadmap of items that need to be done within the first 12 months.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Connections Checklist	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> If the new employee has not already done so, find the "Welcome to IBM and Connections" as well as a note from Corporate Learning, with details of the New Employee Orientation and e-learning, in the new employee's inbox.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Provide additional guidance if the new employee is a mobile employee, remote worker or other work arrangements are involved. In these cases, work with the manager to ensure new employee become familiar with the necessary processes and tools that best suit their working arrangements.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Provide new employee with a list of all the meetings you have scheduled in your diary so that they can put these in their own diary if relevant	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Check that they are aware of, and invite them to, any upcoming IBM activities.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
3. Day two to five	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Plan to meet with the new employee each day for the first week.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Introduce the new employee to other IBM employees. This will greatly assist them to feel welcome and connected at IBM.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Ensure that the new employee knows how to contact you for any urgent matters. Provide office and mobile telephone numbers and email contact details.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Assist new employee set up Sametime and ensure your Sametime address is on their contacts list.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Ensure the new employee has started the e-learning and help them to address any difficulties or challenges in undertaking this.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More
<input type="checkbox"/> Review Connections Advisor Checklist to ensure all activities completed.	Janos Szabo	Today 10:55 PM	More

IBM Social Business megoldások

IBM platform for social business



Social business services



Create a smarter workforce



Create exceptional customer experiences



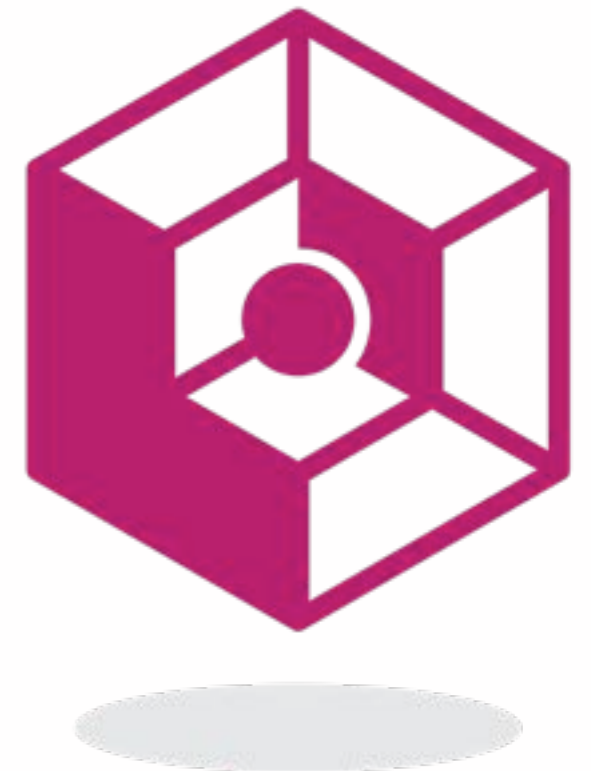
Deliver solutions with confidence and flexibility



Munkaerő értékelés (assessments)

Egy kis játék a számokkal

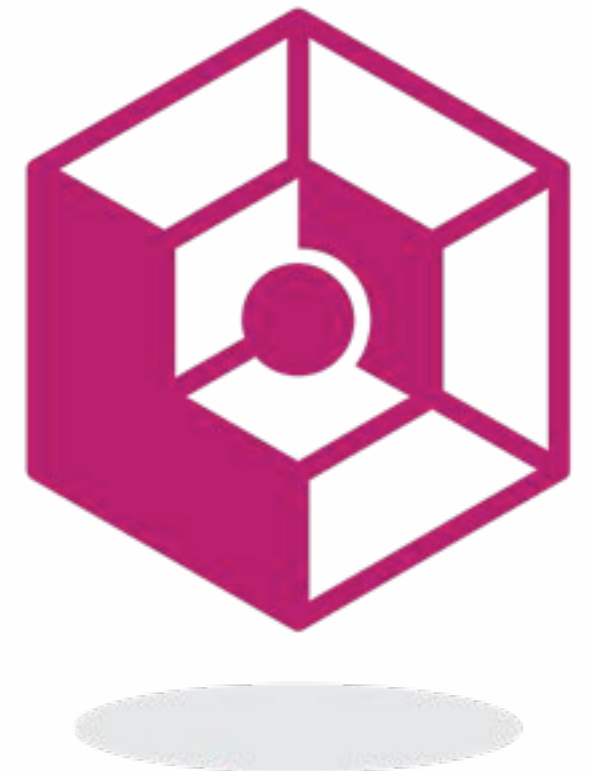
- Mondok három számot, melyek így együttesen megfelelnek egy adott matematikai szabálynak.
- Ki kell találniuk az általam kigondolt szabályt úgy, hogy kizárólag:
 - magára szabályra kérdezhetnek rá, mely kérdésre igennel vagy nemmel fogok válaszolni, illetve
 - számokat, számsorokat mondhatnak, melyekre válaszul megmondom, hogy megfelelnek-e a szabályomnak.



Egy kis játék a számokkal

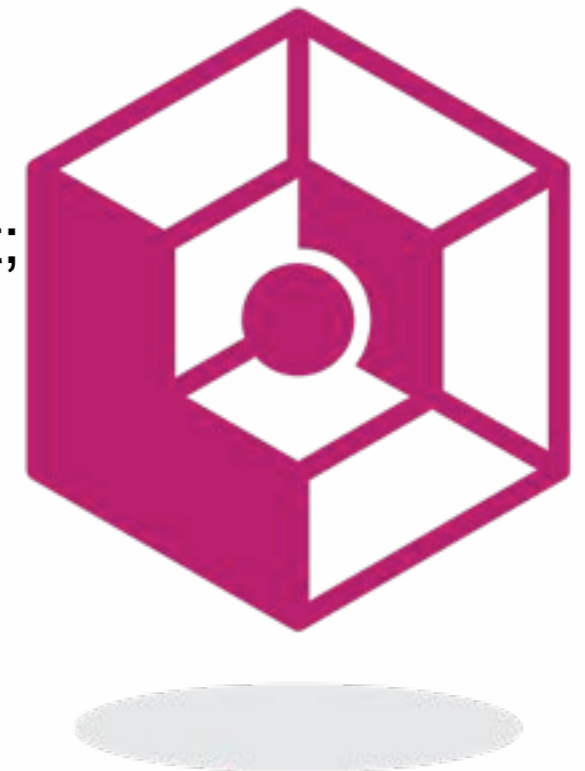
- Mondok három számot, melyek így együttesen megfelelnek egy adott matematikai szabálynak.
- Ki kell találniuk az általam kigondolt szabályt úgy, hogy kizárólag:
 - magára szabályra kérdezhetnek rá, mely kérdésre igennel vagy nemmel fogok válaszolni, illetve
 - számokat, számsorokat mondhatnak, melyekre válaszul megmondom, hogy megfelelnek-e a szabályomnak.

2, 4, 8



Egy kis játék a számokkal

- A feladatnak több jó megoldása is lehetséges.
- Egy a szabálynak nem megfelelő szám vagy számsor visszaellenőrzése több információt tartalmaz, mint egy a szabálynak megfelelő szám kipróbálása:
 - „2, 4, 8, 9 -» nem“
 - „2, 4, 8, 16, 32 -» igen“
- Azt vizsgálja, hogy az interjúalany milyen mértékben:
 - képes elszakadni a tanult, tanított szabályrendszerektől;
 - bízik a kapott, hallott információkban;
 - tudja, akarja visszaigazolni a kapott információk helyességét;
 - mennyire analitikus gondolkodású.



Munkaerő értékelése (assessments)

- Mit érdemes felmérni és értékelni?
- Mennyi időt takarít meg a felmérések automatizálása?
- Mikor érdemes értékelni?
- Hogyan segíthet az analitika és a közösségi üzletvitel a pontosabb értékelésben?

Teljesítmény-
értékelés évente
egyszer.



Teszteket
használunk.



Külső
tanácsadó segít
minket.



Mindent
publikáltunk az
internetünkön.
Mi kell még?



Nincs időm
teszteket
írogatni.



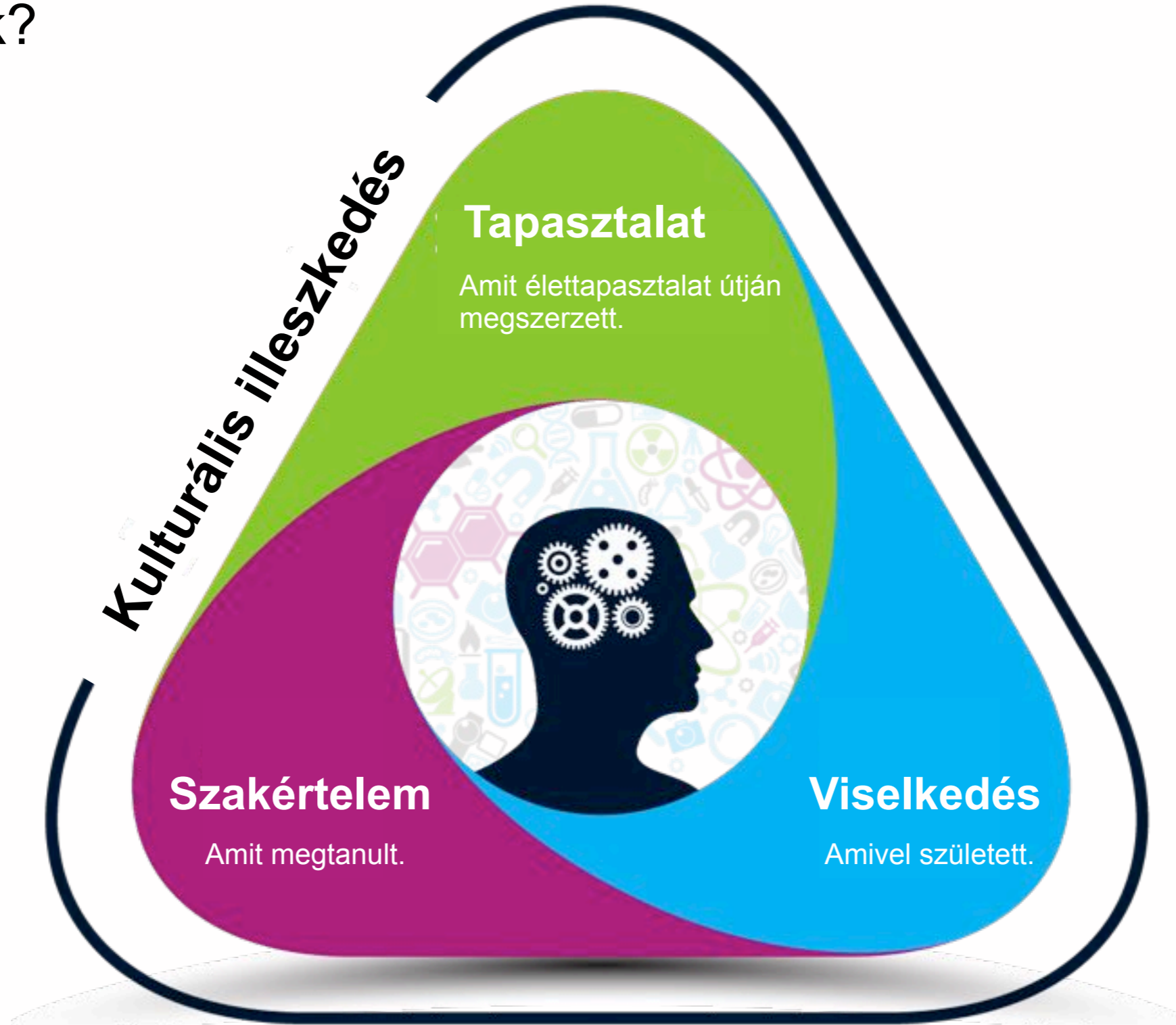
Az informatika képes javítani a munkaerő-menedzsment hatékonyságán.



- A vállalatok küzdenek a tehetségek felkutatásának és felvételének hatékonyság-növelésével, ugyanakkor továbbra is szubjektív értékelési rendszerekre támaszkodnak a toborzásnál.
- **A cégek csupán 56%-ka használ értékelő rendszert a toborzásokhoz.¹**
- **A szervezetek 60%-ka kíván olyan analitikai megoldásokat bevezetni, melyek a tehetségek megtartását segítik.²**
- A független munkavállalók és kiszervezettek számának növekedésével a fluktuáció 2015-ben előreláthatóan tovább fog nőni.
- A vezérigazgatók 66%-ka számít arra, hogy üzletet veszít a versenytársakkal szemben a szakmai hiányosságok miatt.³
- **A szervezetek 11%-kal több pénzt fordítanak képzésekre az idei évben.**

Források: 1: Aberdeen Group, 2 Bersin, 3 Accenture

Mit mérünk?



Hatás

Teljesítmény

Megnövekedett elkötelezettség

Hatékonyság

Fluktuáció

Több tíz éves tapasztalat, évi 4 millió munkavállaló felmérése:



Munkaerő értékelések

Firefox | North America Assessment Sales - Files | Home

https://2x.kenexa.com/2xa/jschnittdemo/home/index

Most Visited | IBM | IBM

IBM® Kenexa® Assess on Cloud

Manage | Settings | Session Management

Schnittker, Jeff

Home

Welcome, Jeff Schnittker



[Search](#)



[Create Session](#)



[Create Test Taker](#)



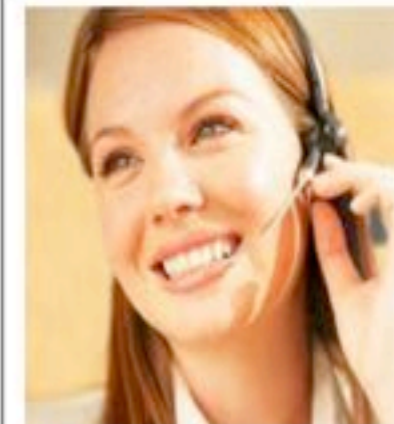
[Configure Trial Test](#)



[Create Branding](#)



[Manage Users](#)



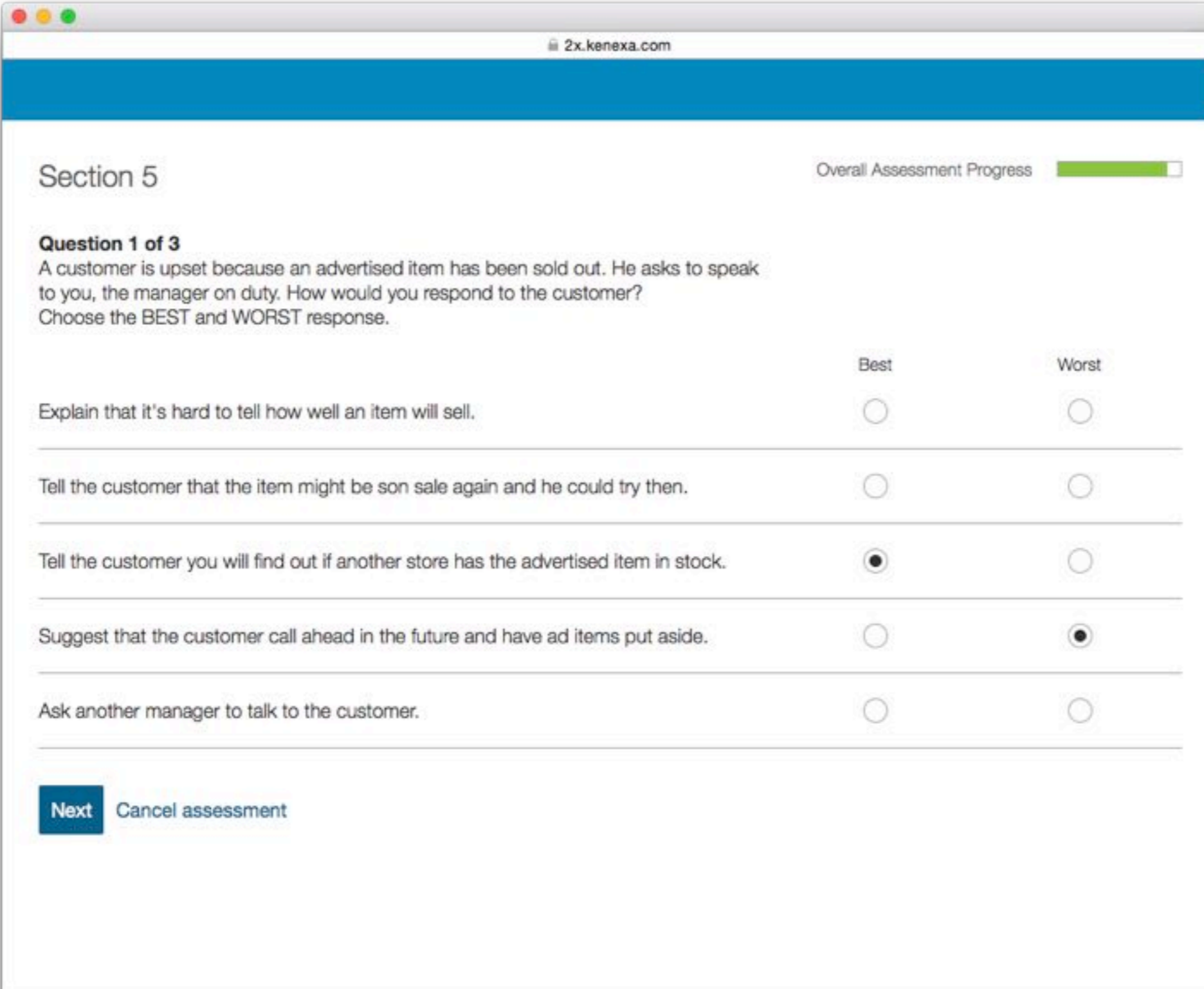
Need Help?

Call us Toll-free US and Canada
(855) 608-4970
Outside US and Canada dial
00+1+(402) 419-5025


or

E-mail the helpdesk
2xAssessHelp@kenexa.com

Kérdőív értékeléshez



2x.kenexa.com

Section 5 Overall Assessment Progress 

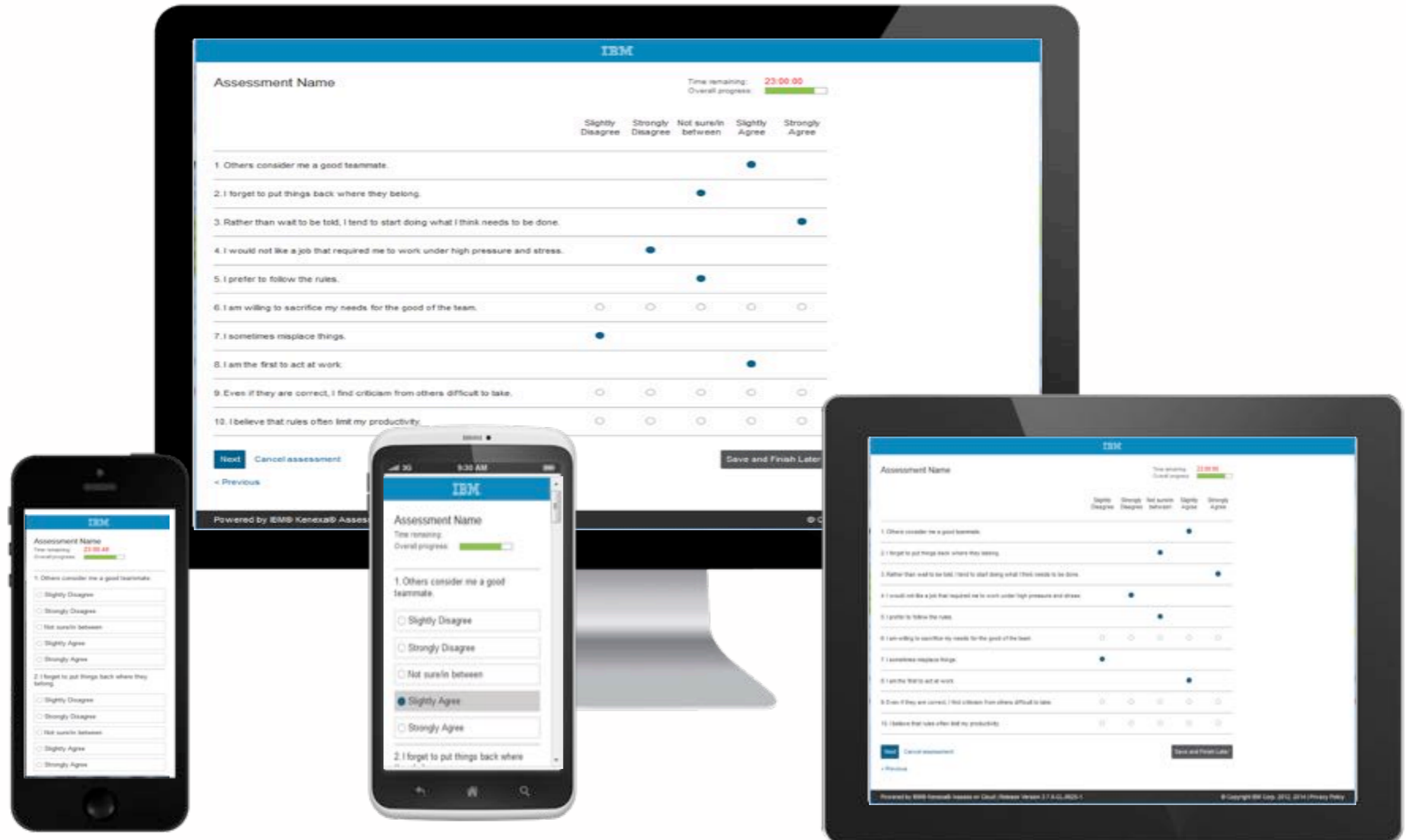
Question 1 of 3
A customer is upset because an advertised item has been sold out. He asks to speak to you, the manager on duty. How would you respond to the customer?
Choose the BEST and WORST response.

	Best	Worst
Explain that it's hard to tell how well an item will sell.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tell the customer that the item might be on sale again and he could try then.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tell the customer you will find out if another store has the advertised item in stock.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suggest that the customer call ahead in the future and have ad items put aside.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Ask another manager to talk to the customer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Next](#) [Cancel assessment](#)

© Copyright IBM Corp. 2012, 2014

Különféle eszközök támogatása



Szituációs gyakorlatok viselkedés-, hozzáállás- alapú értékeléshez (behavioral assessment, situational judgement test /SJT/)

<http://bit.ly/1uqyTLi>

Milyen felmérések érhetők el?

- Szakmai ismeretek (Prove It):
 - Szoftverismeretek (pl. Excel, Word).
 - Fejlesztői ismeretek (pl. Java, .Net).
 - Könyvelés
 - Vezetés
 - Értékesítés
 - Pénztár
 - Ügyfélszolgálat
 - Call center
 - Termelés
 - Jog
 - Egészségügy
- Viselkedés alapú tesztek (Behavioral):
 - Óradíjas állások
 - Tudásmunkások
 - Vezetők
- Job fit tesztek:
 - Toborzáshoz
 - Visszatartáshoz (kompetencia integrációval)



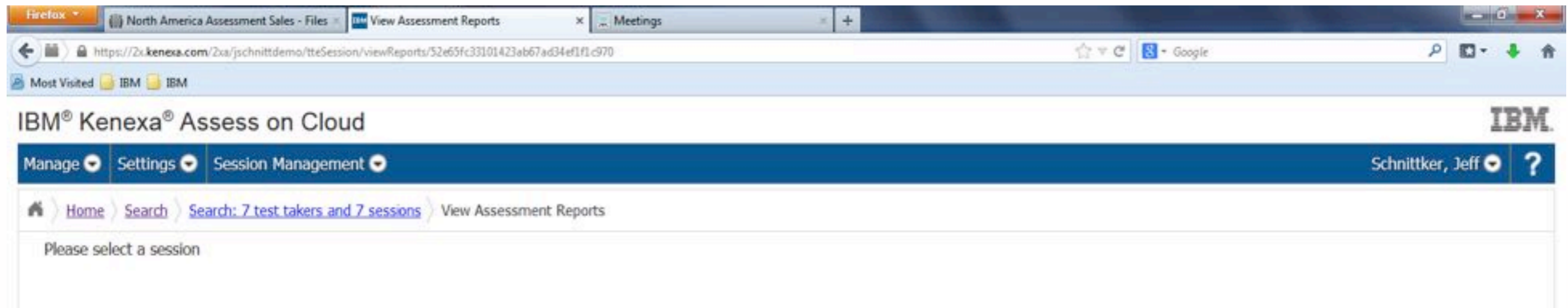
Eredmények értelmezése

The screenshot shows the IBM Kenexa Assess on Cloud interface. At the top, there's a navigation bar with 'Manage', 'Settings', and 'Session Management' tabs. The user is identified as 'Schnittker, Jeff'. Below this, a search bar indicates 'Search: 7 test takers and 7 sessions'. A message says 'Please select a session'. A summary bar states 'Your search returned 7 test takers and 7 sessions.' Below this is a search filter section with fields for Test Taker ID, First Name, Last Name, Email Address, Assessment Name, and Batch Name. It also includes checkboxes for Session Status (Not started, In progress, Abandoned, Expired, Active, Cancelled, Completed) and Session Date (Created, Completed, Overall Score). A 'Search' button is present. Below the filters are tabs for 'Test Takers' and 'Sessions'. The 'Sessions' tab is active, showing a table with the following data:

Session Id	Test Taker ID	First Name	Last Name	Email Address	Status	Assessment Name	Overall Score	Started On	Completed On	Expiration Date	Session Link	Actions
52e65fc331014 23ab67ad34ef1 f1c970	0009J5002	Joe	Smithson	Joe_smithson@ email.com	Completed	Engagement Indicator Assessment	61	03/10/2014 05:26 PM	03/10/2014 05:28 PM	03/17/2014 05:26 PM	View URL Go to Session	
757aa94ae6a14	anonymousTrail	anonymous	anonymous	anonymous@js	Completed	CAT Numerical	7	03/11/2014	03/11/2014	03/18/2014	View URL Go	

At the bottom of the interface, there are buttons for 'Create Session', 'Import From Spreadsheet', and 'Export Sessions'. The page number is 'Page: 1 of 1'. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 3:39 PM.

Eredmények értelmezése



Firefox | North America Assessment Sales - Files | View Assessment Reports | Meetings

https://2x.kenexa.com/2xa/jschnittdemo/tteSession/viewReports/52e65fc33101423ab67ad34ef1f1c970

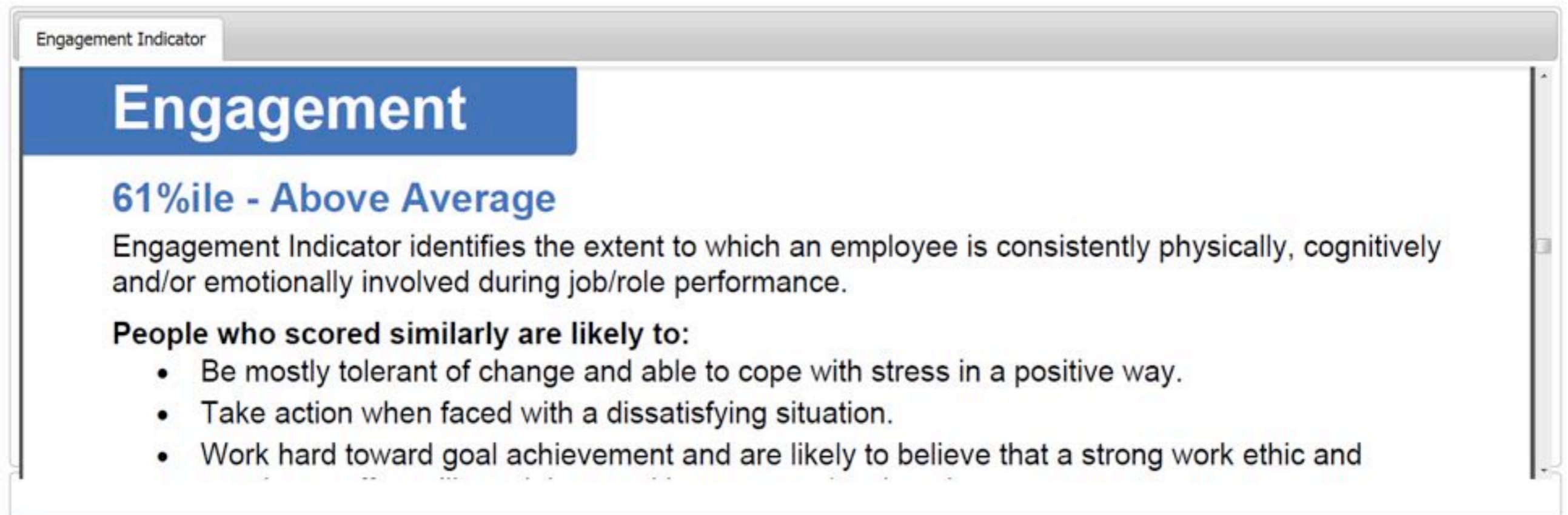
Most Visited IBM IBM

IBM® Kenexa® Assess on Cloud

Manage Settings Session Management Schnittker, Jeff ?

Home Search Search: 7 test takers and 7 sessions View Assessment Reports

Please select a session



Engagement Indicator

Engagement

61%ile - Above Average

Engagement Indicator identifies the extent to which an employee is consistently physically, cognitively and/or emotionally involved during job/role performance.

People who scored similarly are likely to:

- Be mostly tolerant of change and able to cope with stress in a positive way.
- Take action when faced with a dissatisfying situation.
- Work hard toward goal achievement and are likely to believe that a strong work ethic and

Részletekbe menő analitikai képességek

Survey Analytics (8009 total comments)

For a more detailed view [add filters](#)

View as: [Themes](#) | [Demographics](#) | [Comments](#) How are theme rankings calculated?

Top themes

- work life balance
- customer service
- senior management
- company
- best place
- better work life balance
- better communication
- people
- staff
- financial crisis

Top positive themes

- work life balance
- senior management
- better communication
- customer service
- best place
- company
- financial crisis
- best practice
- best practices
- new system

Top negative themes

- work life balance
- customer service
- senior management
- best place
- people
- better work life balance
- company
- staff
- pay rise
- bonus structure

Location map

ASSESSMENT NAME

Candidate Name

Survey Analytics (8009 total comments)

Showing 224 comments | [add filters](#) | Remove all
Keyword: "work life balance"

View as: [Themes](#) | [Demographics](#) | [Comments](#)

showing: Tenure and Area

Under 5-7 years	1-3 years	3-5 years
North America, Asia Pacific, Europe	Europe, Asia Pacific, North America	North America, Asia Pacific, Europe
10-15 years	15 years or more	
North America, Europe	Cent Europe, Amer, North America	
7-10 years		
Europe		

No demographic filters applied. 224 comments.

Top themes

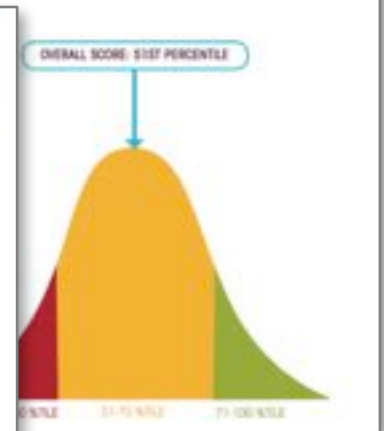
- work life balance
- better work life balance
- good work life balance
- life balance
- healthy work life balance
- work life balance
- home work life balance
- effects work life balance
- true work life balance

Positive: 46.9%
Negative: 37.1%

INDIVIDUAL TRAIT SCORES

Candidate Name

Legend: Candidate Scores (blue), Norms (red)



Kompetenciamenedzsment (talent framework)

Kompetenciamenedzsment (talent framework)

- Mit értünk kompetencia alatt?
- Miért fontos a kompetenciamenedzsment, mit old meg?
- Milyen mélységekben érdemes foglalkozni vele?

Ez csak egy divatirányzat.



Lehetetlen karbantartani.



A terület sem tudja, mit akar...



Nincs rá erőforrásunk.



Már minden e körül forog.



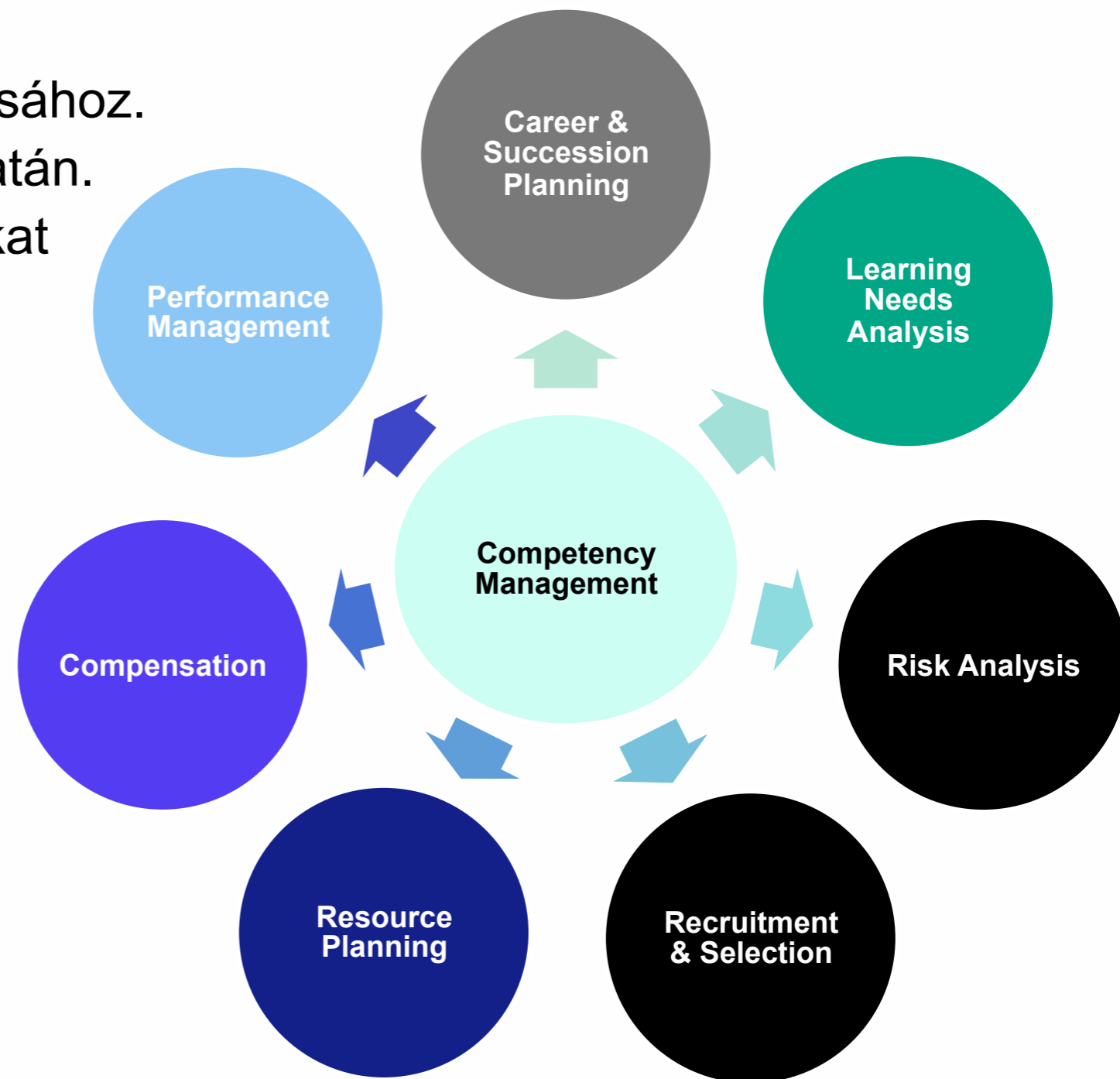
Mit értünk kompetencia alatt?

- Az IBM definíciója szerint azon elvárható ismeretek, képességek, készségek, magatartási és viselkedési jegyek összessége, mely által a személy képes (illetékes) lesz egy adott feladat eredményes teljesítésére.
- Alapvető kompetenciák:
 - Egyéni, szervezeti és ügyintézési kompetenciák.
- Vezetési kompetenciák:
 - A vezetői tulajdonságjegyeket definiálja.
- Funkcionális kompetenciák:
 - Például a csapatban történő együttműködést segítő kompetenciák.
- Technikai kompetenciák:
 - Olyan szakismeretek, melyek egy munkakör ellátásához szükségesek.



Kompetenciamenedzsment

- Egy közös nyelv tehetségek gondozásához.
- Átível a szervezet összes HR folyamatán.
- Támogatja a stratégiai HR folyamatokat



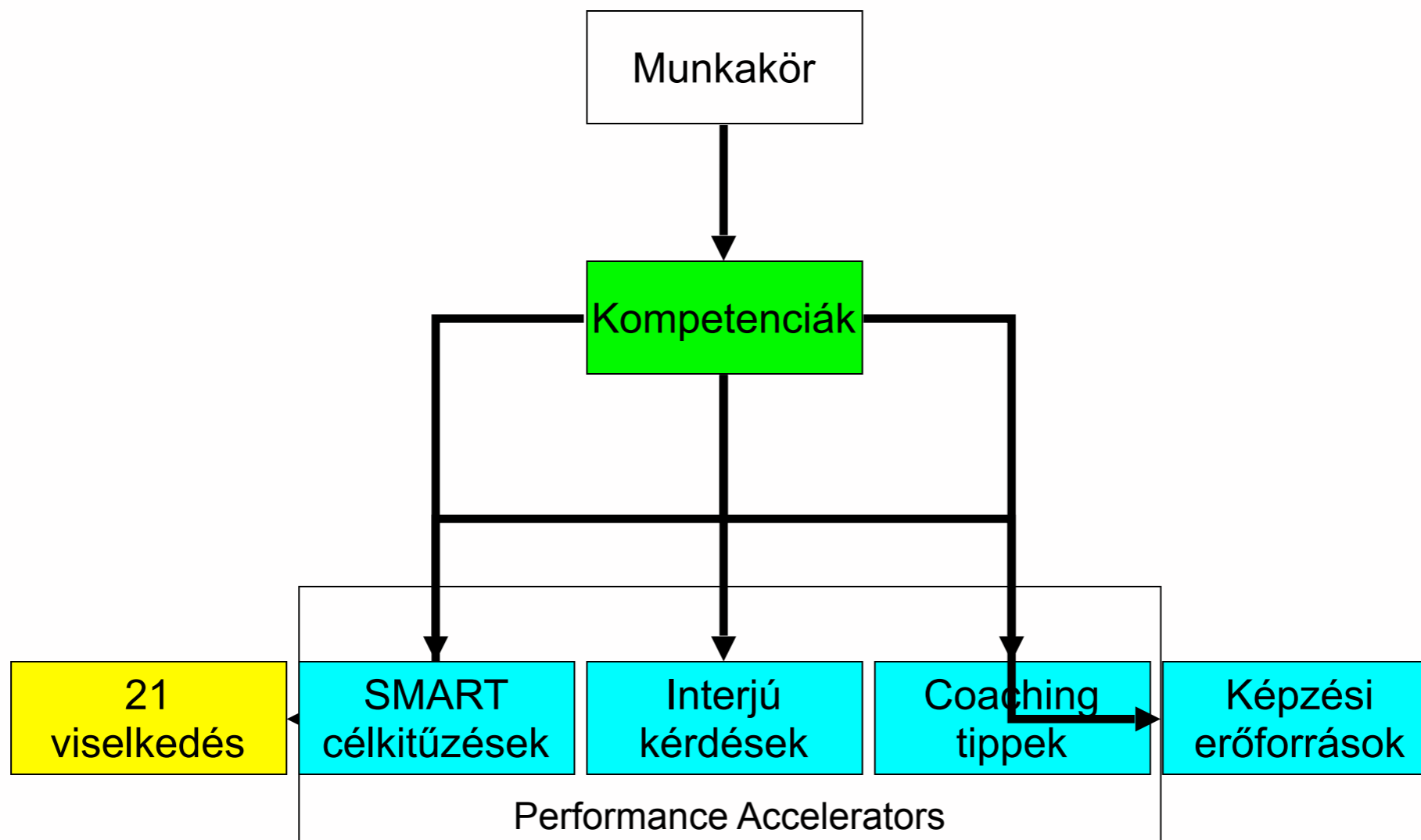
Hol hasznosíthatók a kompetencia adatok?

Where it helps	How it helps	What you need
Attracting candidates	Set expectations of who will be successful in the job beyond a job description	Demonstrable behaviors of what you expect
Hiring Decisions	Smarter hiring decisions based on capability to do the job	Interview questions tied to the competency behaviors required
Onboarding	Improve chance of success and retention with accelerated time to productivity	Demonstrable expectations of what good looks like
Managing	Support managers development discussions with tools to improve trust and impact.	Skill focused coaching tips, SMART goals, and extended expectations for growth
Engagement	Provide clear view of portable/mobile skills to engage the workforce	Reusable competencies across roles, levels and functions to provide skills based career matrix.
Performance Management	Provide job specific performance criteria for evaluation and contribution.	Job specific competencies and expected levels of demonstrable behavior
Development	Drive up learning as its easier to find content in your LMS	Learning catalogue mapped to competencies
Compensation Planning	Understand the jobs you are matching beyond just the salary survey job title.	Match jobs based on skills, tied to excellence as performance to pay.

A Kenexa kompetencia könyvtára

Industry Competency Models (15)		General Competency Models (3)											
<i>Banking & Fin Services</i>	<i>Manufacturing</i>	<i>General Corporate Functions (HR, Finance, Legal, Sales)</i>											
Construction	Media / Publishing	Information Technology (IT) Operations											
<i>Consulting</i>	<i>OEM High Tech Hardware</i>	<i>SFIA (Skills Framework for the Information Age)</i>											
CRM Outsource Mgmt.	OEM High Tech Software												
Job Families (135+)	Competencies (1800+)	Application Accelerators											
<i>Functional area with in each industry or expertise</i>	<table border="1"> <tr> <td>Business</td> <td>(36)</td> </tr> <tr> <td>Individual</td> <td>(28)</td> </tr> <tr> <td>Management</td> <td>(22)</td> </tr> <tr> <td>Leadership</td> <td>(20)</td> </tr> <tr> <td>Functional /Technical</td> <td>(1700)</td> </tr> </table>	Business	(36)	Individual	(28)	Management	(22)	Leadership	(20)	Functional /Technical	(1700)	<i>Learning References (OJT, Web, References, professional bodies, etc.)</i>	
Business	(36)												
Individual	(28)												
Management	(22)												
Leadership	(20)												
Functional /Technical	(1700)												
<i>6 Job Bands for employees, management and executive matrices</i>		<i>SMART Development Goals</i>											
		<i>Coaching Tips</i>											
		<i>Performance Feedback Writing Assistants</i>											
		<i>Interview Questions</i>											
		Designed to engage and optimize use In context. Extends the application of the competency model to support models such as the 70/20/10											
Jobs (2500+)	Levels of Proficiency (4) with 21 unique behavioral descriptors for action oriented skill observation, evaluation and communication. Each competency has a suggested level of proficiency used for each role												
<i>Job descriptions</i>													
<i>Job profiles</i>													
<i>Job responsibilities</i>													
<i>Job focus</i>													
<i>Compensation Market Data</i>													

A könyvtár felépítése



SMART = Specific, Measurable, Achievable, Result-focused, Time-Bound

Konkrét munkaköri leírások

Job Title	Job Description
IT Consulting Executive	Provides executive leadership for an Information Technology (IT) consulting practice, to manage its success, growth and profitability.
IT Consulting Director	Directs the strategies, staff and activities of an Information Technology (IT) consulting organization. Develops new business clients and consulting services.
IT Consultant, Master	Provides to engagement teams / clients on a consulting basis, breadth and depth of functional expertise, oversight and support for Information Technology (IT) planning, analysis, solution development and presentation.
IT Consulting Services Manager	Manages the delivery of professional services and technology-based IT solutions to clients. Plans, develops, and ensures capability of resources to support clients and service offerings.
IT Engagement Manager	Manages consulting sales, negotiations and specific Information Technology (IT) engagements for large or multiple clients. Includes resources, performance, client expectations, issues and administration.
IT Process Consultant, Senior	Consults on Information Technology (IT) process design, implementation, and optimizations. Serves as a business process expert at presentations and for the purpose of proposal development.
IT Project Manager	Manages consulting engagements and technology-based Information Technology (IT) solution projects for clients.
IT Technical Consultant, Senior	Delivers consulting, technical expertise, or technology-based solutions for a specific client in line with consulting agreement.
IT Research Analyst	Oversees Information Technology (IT) research including strategy, data collection, analyses, modeling and engagement reporting.
IT Technical Consultant	Leads one or more consulting engagement modules to understand, analyze, develop and recommend Information Technology (IT) solutions.
IT Consultant, Junior	Provides IT technical and administrative support to a consulting team or project.
IT Research Specialist	Provides basic data collection, research and analysis of Information Technology (IT) issues in support of the consulting team.

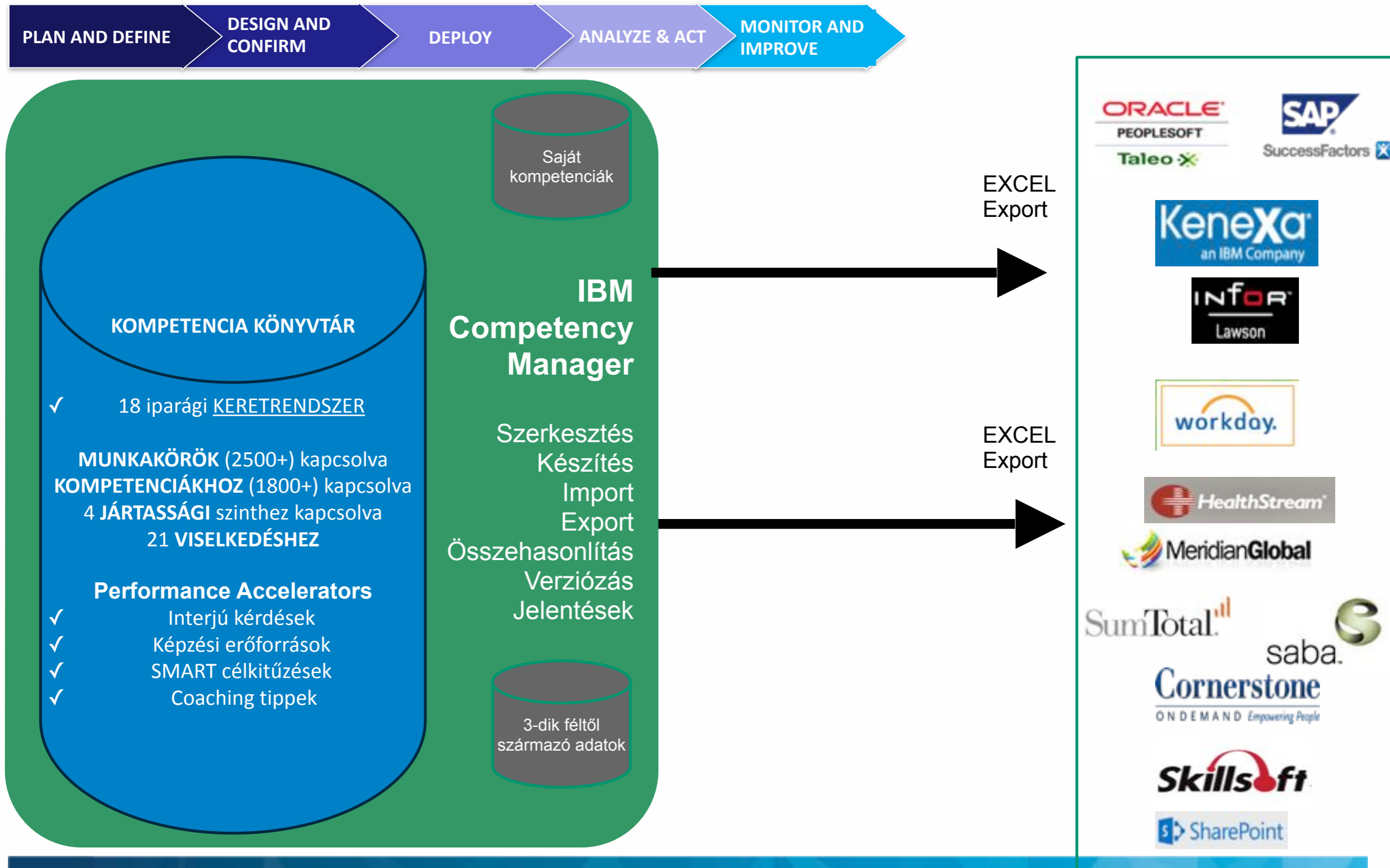
Munkaköri mátrix

	IT Consulting Executive	IT Engagement Manager	IT Project Manager	IT Technical Consultant, Senior	IT Technical Consultant
	<i>Proficiency</i>	<i>Proficiency</i>	<i>Proficiency</i>	<i>Proficiency</i>	<i>Proficiency</i>
Global Perspective	3 - Extensive experience	1 - Basic understanding	2 - Working experience	2 - Working experience	
Business Acumen	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience
Industry Knowledge	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience
Influencing	4 - Subject matter depth and breadth	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience
Strategic Thinking	3 - Extensive experience				
Organizational Change Management	3 - Extensive experience	2 - Working experience	2 - Working experience	2 - Working experience	2 - Working experience
Client Relationship Management	4 - Subject matter depth and breadth	4 - Subject matter depth and breadth	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience
Consulting Process & Tools	4 - Subject matter depth and breadth	4 - Subject matter depth and breadth	3 - Extensive experience	4 - Subject matter depth and breadth	3 - Extensive experience
Consulting Proposals	4 - Subject matter depth and breadth	3 - Extensive experience	2 - Working experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience
Consulting Engagement Management	3 - Extensive experience	4 - Subject matter depth and breadth	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	2 - Working experience
Consulting Professionalism and Ethics	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience
IT Management Consulting	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience	3 - Extensive experience

Interjú kérdések

Learning References		
ACT-00035: Assist consulting proposal development		
ACT-SCH0678: Use project management software		
BK-00340: Project Estimating and Cost Management		
BK-00341: Cost Estimating and Control		
Interview Question Group	Interview Question Name	Interview Question Description
Fit	Management Characteristics of Successful Engagements	Describe the most successful consulting engagement you managed. What did you do to make it so successful?
Solution	Managing Engagement Conflict	Tell us about a conflict that arose between client or engagement team representatives on an engagement you managed. What did you do to deal with this conflict and what was the result?
Results	New Consulting Opportunity	Discuss a specific time when a consulting client asked for something you could not or would not deliver. How did you handle this request and what was the client response?

IBM Competency Manager: minden egy helyen



IBM Competency Manager: minden egy helyen

The screenshot displays the IBM Competency Manager interface, divided into two main sections: a Job Builder Dashboard and a user profile overview.

Job Builder Dashboard: This section is titled "Job Builder" and "Application Architect". It features a sidebar with navigation options like "Profile Overview", "Job Description", and "Competencies". The main area shows a grid of competency cards, each with fields for "Competency Name", "Competency Code", "Competency Description", and "Proficiency Level Requirement".

User Profile Overview: This section is titled "CompetencyManager™" and includes a "Tasks" table and "My Profiles" section.

Tasks Table:

Task	Competency Program	Job	Functions	Status	Date
Competency Program Manager	Competency Program Manager	Job	General Corporate Functions	Confirmation in process	2/28/2011
Human Resource Generalist	Human Resource Generalist	Job	General Corporate Functions	Finalized	7/1/2009
Human Resource Manager	Human Resource Manager	Job	General Corporate Functions	Draft	7/1/2009
Leadership Competencies	Executive	Job function	Draft Profile	Draft	2/22/2011
Life & Health - Underwriting Director	Life & Health - Underwriting Director	Job	Insurance	Draft	3/1/2011
P&C - Underwriting	P&C - Underwriting	Job	Insurance	Draft	3/1/2011

My Profiles Graphs: A pie chart titled "My profiles per status" shows the distribution of profiles across different statuses. The largest slice is "Draft" at 84.0%.

Status	Profiles per status
Draft	21
Confirmation in process	2
Confirmed	0
Approval in process	1
Approved	0

Analitika

Analitika (insight)

- Milyen kérdésre szeretne választ kapni?
- Milyen fontos riportokat készítenek el heti, havi rendszerességgel?
- Mennyire pontosak a riportok?
- Mennyi idő alatt tudnak a HR működésével, toborzással vagy képzésekkel kapcsolatos kérdésekre válaszolni?

Túl sok adat.

42

Kevesen vagyunk.

Mindig mást kérdeznek.

Mire elkészül már elavul.



Hogyan tud bepillantani a munkaerő adatokba?

Mi a fluktuációs mutatónk?

Milyen gyorsan tudjuk betölteni a nyitott pozíciókat?



**Hová költjük a büdzsét?
Mit fejlesszünk?**

Milyen képzési költségekkel számolhatunk?

Tényleg minden adott a fejlődéshez?

Hány új embert vettünk fel az elmúlt három hónapban, honnan jöttek, kik ajánlották őket?

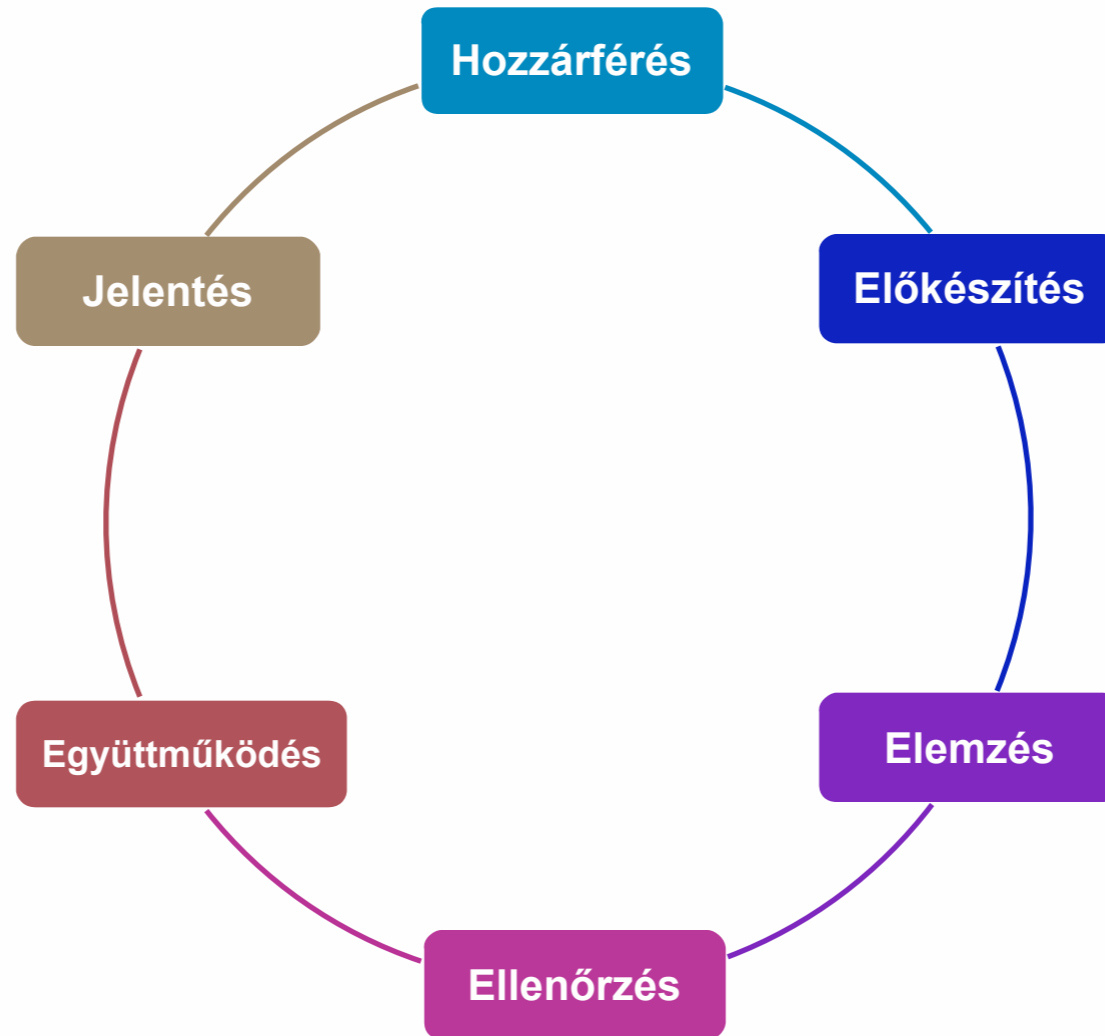
Komolyabb kérdések megválaszolásához több szakértőre is szükség lehet.



HR Analyst



HR Szakértők

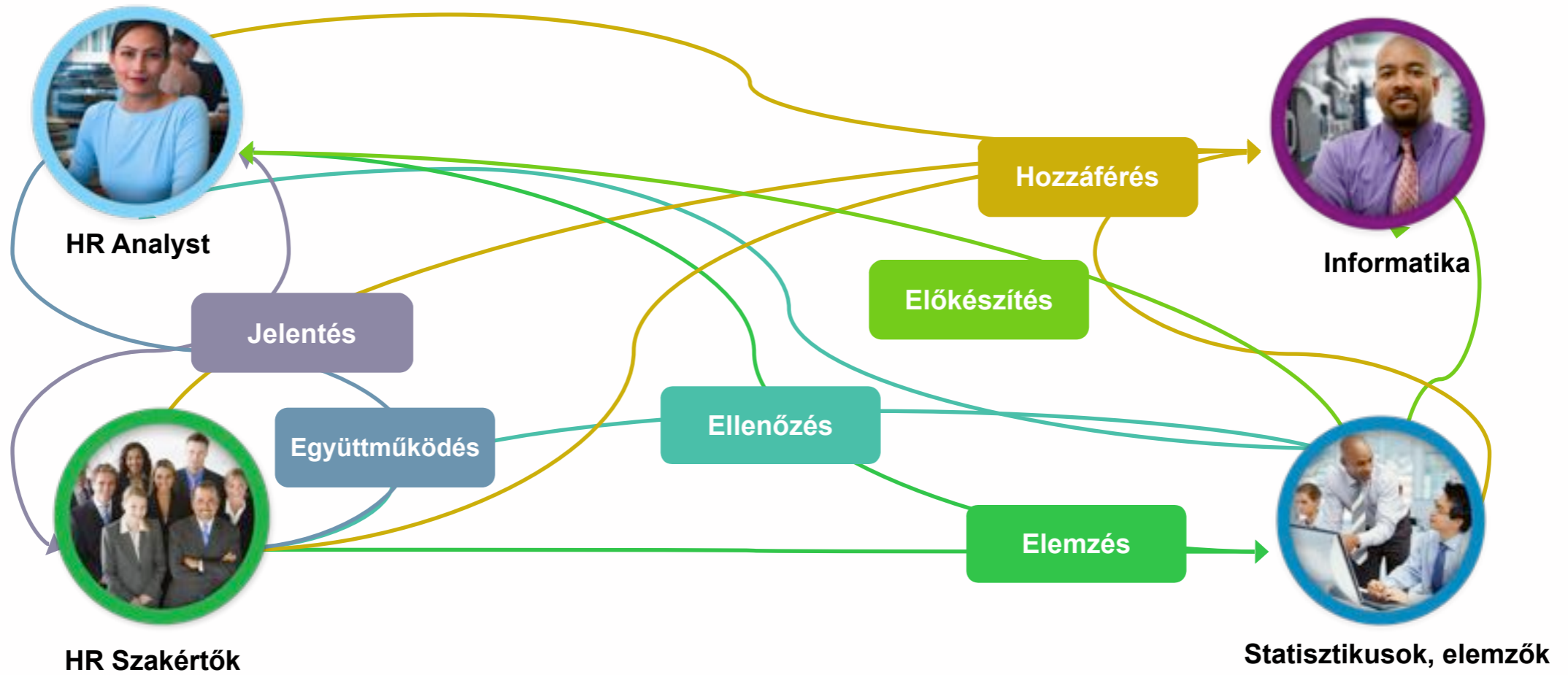


Informatika



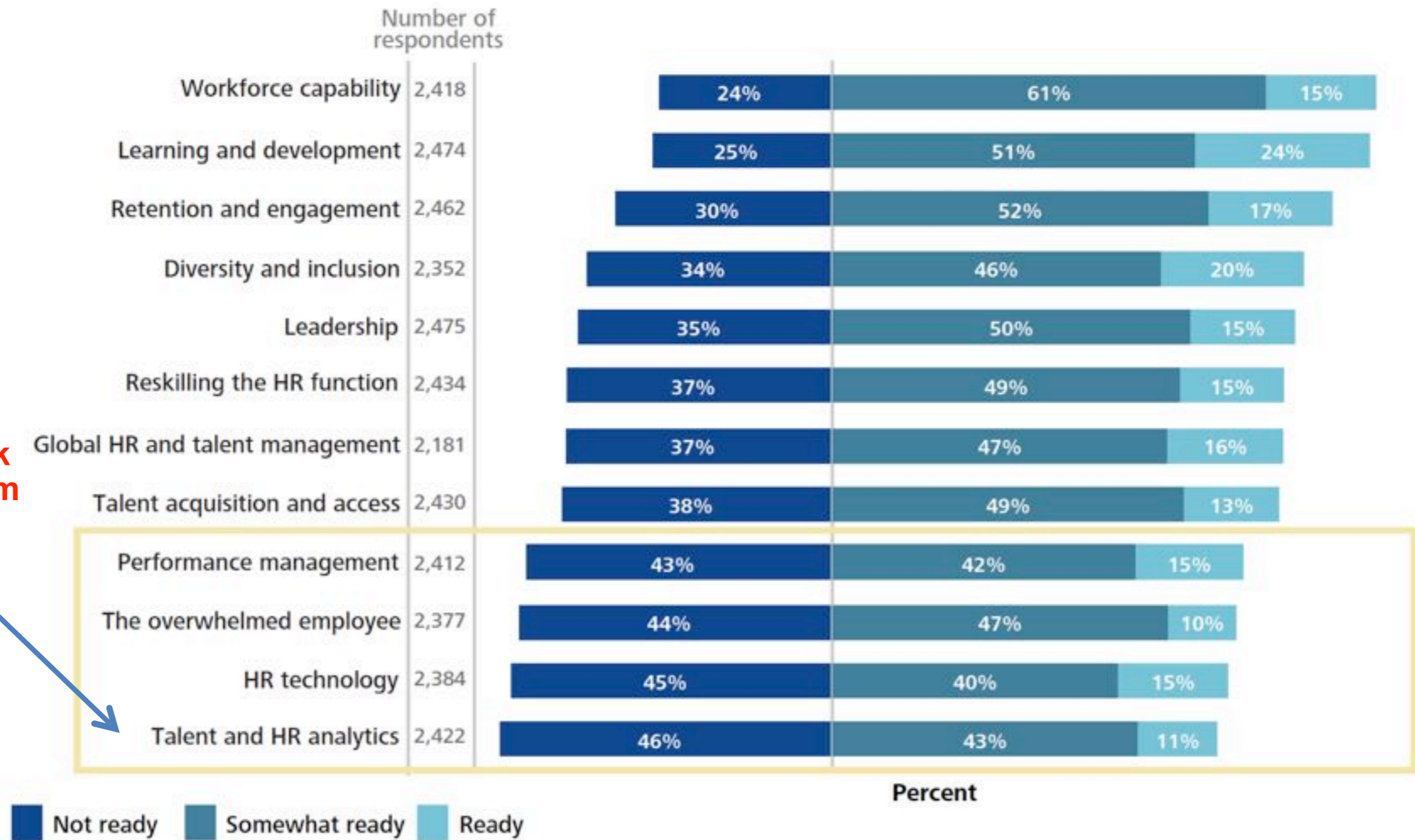
Statisztikusok, elemzők

...és általában nem túl egyszerű a válaszig eljutni.



A HR vezetők szerint az analitika elsődleges prioritású, ugyanakkor...

A megkérdezettek 90%-ka még nem készült fel...



Deloitte Bersin HCM Study 2014

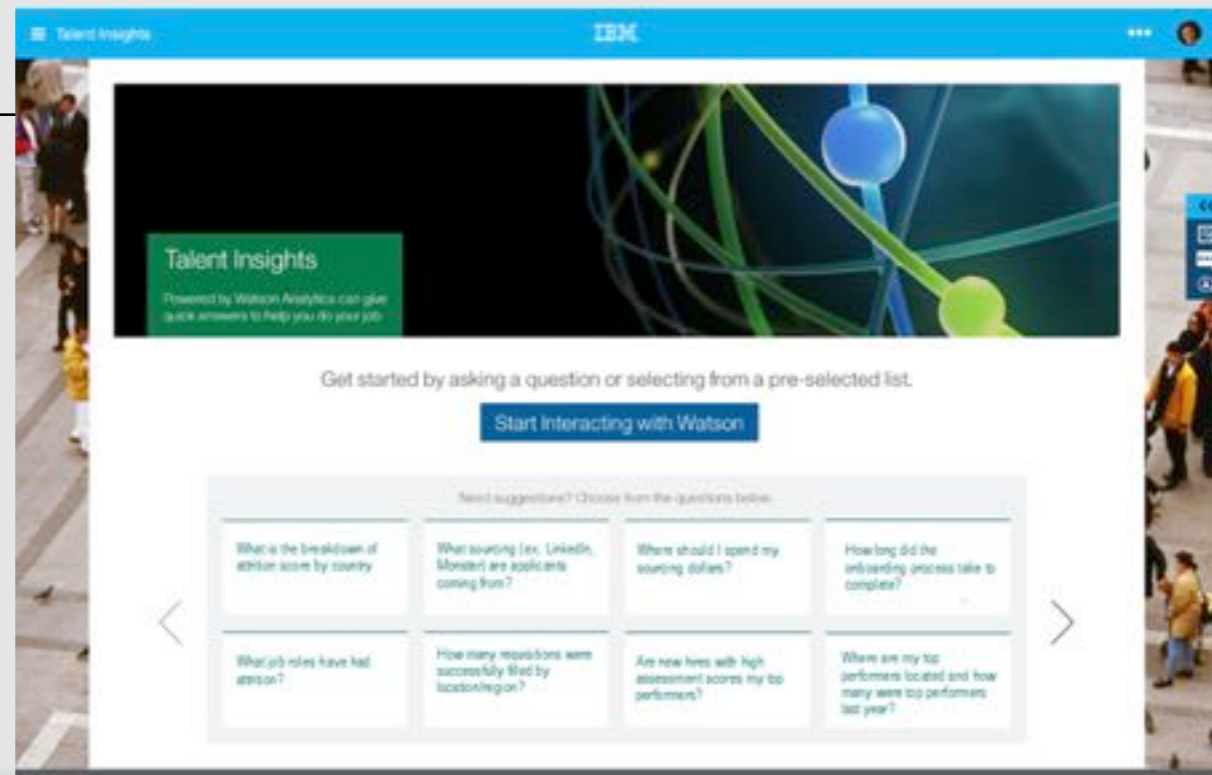
IBM Kenexa Talent Insights

Powered by Watson Analytics

- Emberi nyelven kérdezhetünk tőle megérti a mondatainkat, gondolatmenetünket.
- Számos adatforrásból táplákozik
- Vizuálisan jeleníti meg a válaszokat.

Talent Suite adatok

Integrated information services provide data access and refinement to your Talent Suite data



Megérti a HR nyelvét

Automated intelligence accelerates your ability to answer questions

Elmeséli a történetet

Visualizations support your decisions and communicate results

What do you want to know?

what are the assessment scores by country?

Továbbgondolja

Advanced analytics reveals insights and opportunities within Talent Suite

Talent Insights

The screenshot shows a web application interface for 'GREENWELL'. At the top, there is a navigation bar with the 'GREENWELL' logo and a user profile icon. Below the navigation bar is a horizontal menu with icons and labels for: Home, Onboard Manager, Jobs, Hiring, Performance, Newsfeed, People, Communities, Files, Activities, and Talent Insights. The main content area features a large banner with a green background and a white text box that reads: 'Welcome Charles Bounar you have 2 task(s)'. Below this text are two links: '→ First Day Information for Andy Rassington' and '→ First Day Information for Sture Storm', followed by a 'View all' button. To the right of the banner is a vertical sidebar with icons for document, list, search, and network. Below the banner are two sections: 'News' and 'Recommendations'. The 'News' section has a text input field 'What do you want to share?' and a partial news item by Charles Bounar. The 'Recommendations' section lists 'Leadership Development Community' and 'Pre-start Tasks', both updated by Charles Bounar.

Köszönöm figyelmüket!

