



Nav N Go

„Az év HR csapata – 2009”

„HR Innováció” témában



TARTALOM

Cégbemutató	1
A HR csapat	2
Innovációink	2
Toborzás-kiválasztás területe.....	3
Új munkavállaló belépésével kapcsolatban.....	3
Kompenzáció és egyéb juttatások.....	3
Teljesítményértékelés és képzés.....	4
Ösztönzőrendszereink.....	4
Elismerések, figyelmességek.....	5
Adminisztráció.....	6
Összegzés	6
1.sz. melléklet	
2.sz. melléklet	



Cégbemutató

Cégünk, a Nav N Go Kft. 2004-ben alakult, és 2005. januárban kezdte meg működését. Tevékenységünkben az a cél vezérelt, hogy létrehozzunk a felhasználók számára egy akkoriban még úttörőnek számító módszert, mely megkönnyíti mindennapjaikat a navigáció által. Előremutató terveink megvalósulása érdekében komoly erőfeszítésekkel, és átgondolt fejlesztéssel létrehoztuk navigációs szoftverünket, az iGO 8-at. E szoftver fejlesztésével, applikációk és tartalmak kidolgozásával foglalkozunk. A termék sikerességét elősegítette, hogy - felhasználva a GPS (műholdas helymeghatározó rendszer) adta lehetőségeket – olyan technológiát tudtunk létrehozni, mely adott pillanatban a piacon újdonság volt. Ilyen technológiai teljesítményként tartjuk számon az egyedi, nagy méretű adattartalom tömörítési technikáját, valamint a 3 D-s megjelenítést is. Természetesen sikereinket csak partnereink által tudtuk elérni, akik tartalmat tettek szoftverünk mögé. Ezek a tartalmak kezdetben a térképszolgáltatók által szállított részletes térképek, melyek ma már több kontinens térképadatait tartalmazzák (teljes Európa, Észak-Amerika...). Napjainkban azonban egyre kiemeltebb szerep jut a „specializációnak”, a sokoldalú felhasználásnak, a teljesen személyre szabott felületeknek, és a megújuló tartalmaknak, valamint az internetes szolgáltatásoknak. A Nav N Go Kft. termékével, az iGO 8-cal a 2006-os CEBIT-en jelent meg, és nagy elismerést vívott ki a nemzetközi és hazai piacon egyaránt. A CEBIT-et követően minden alkalmat megragadtunk, hogy minél szélesebb körben megismertessük cégünket és termékünket potenciális piacokkal. E célunk elérése érdekében minden évben részt vettünk a CEBIT és a CES kiállításokon, ahol partnereink csatlakoztak elképzeléseinkhez, és ezt üzletkötések formájában erősítették meg.

A cég szervezeti kultúráját tekintve lapos mátrix szervezet, mely struktúra esetünkben jelentősen megkönnyíti és hatékonyá teszi folyamatainkat, tekintve a vertikális és horizontális együttműködéseket. A szervezeti struktúra az alábbi területeket foglalja magában:

- Technológiai terület, mely a fejlesztéseket, teszteléseket, projekt menedzselést, technológiai support feladatokat végző csapatokat, services részleget, valamint specialista, és a kutatás-fejlesztési önálló csapatokat egyesíti
- Termék Marketing terület, amely a termék árazásáért, megjelenéséért, piaciért felel, valamint feladati közé tartozik a tartalom menedzselés is, és az „új irányok” meghatározása
- Értékesítési csapat, mely a klasszikus értékesítési feladatokat látja el
- Támogató csapat, mely a támogató osztályokat jelenti. E csapat tagja a pénzügy, beszerzés- és logisztika, marketing és kommunikáció, IT, Facility, és a HR csapat is.

Mint IT technológiai vállalkozás nagy hangsúlyt fektetünk a humán tőke kiválasztására és megtartására, motiválására, képzésére.



Átlagos létszámunk közel 250 fő, mely létszám két évi dinamikus fejlődés eredménye, és egyben úgy gondoljuk, hogy ezzel el is értük a jelenlegi tevékenységünkhöz szükséges optimális létszámot.

A HR csapat

A csapatot **Magyari Andrea** HR igazgató vezeti, akinek feladata többek között a cég HR stratégiájának kialakítása, és a HR folyamatok működtetése, valamint a technológia igényeinek megfelelő HR innovációk tervezése és végrehajtása, a kompenzációs rendszer kialakítása és fejlesztése.

Mogyorósi Ágnes HR specialista, aki a HR-en a toborzás-kiválasztásért, a belső kommunikációért, hirdetésekért és egyéb megjelenésekért felelős.

Majoros Mónika HR specialista - HR generalista, aki a partnercégeinkkel való kapcsolattartásért, a diákok szervezéséért, a szervezeti struktúra változásaiért, a tréningekért, képzésekért, teljesítményértékelésért, elégedettségi felmérésekért felel.

Pápai Eszter HR koordinátor, aki a munkaügyi folyamatokat, a káféria rendszer működtetését, valamint a foglalkozás-egészségügyi és munkavédelemi feladatokat tartja kézben.

Szervezetünk működésére a nagyrészt 2009-ben zajló gazdasági válság természetesen hatással volt, viszont olyan módszereket dolgoztunk ki, melyeket alkalmazva a munkaerő megtartása mellett hatékonyan tudtunk költségcsökkentést végrehajtani. Ez az emberi erőforrások tekintetében egy sikeresen végrehajtott, mindenki által egységesen elfogadott megállapodás volt a kollégáinkkal, egy átmenetileg csökkentett munkabérré. A HR nagy sikernek tekint, hogy a személyes meggyőzés erejével, és egy megtartási programmal sikerült megnyernünk minden kollégát. E „válságkezelő” lépéssel, és a társterületek egyéb költségcsökkentési akcióival el tudtunk kerülni egy esetleges csoportos létszámleépítést. A legfontosabb célunk a talpon maradáson kívül az volt, hogy munkavállalóinknak a nehézségek ellenére is stabil munkahelyi háttérrel, komfortos munkakörnyezetet biztosítsunk, hiszen hitvallásunk, hogy a válságból egy út vezet ki: az előre! Ezt a fajta elhivatottságot igyekeztünk kollégáinknak is átadni, és néhány – a cégünk számára – innovatív megoldással megerősíteni őket támogatásunkról, valamint eközben HR folyamatainkat is továbbfejlesztettük az alábbiak szerint.

Innovációink

Elsősorban szeretnénk megjegyezni, hogy mivel nagyon „fiatal”, és dinamikusan fejlődő vállalkozásról van szó, ezért minden folyamatot, elképzelést, tervet és ötletet gyakorlatilag az alapoktól kezdve kellett megvalósítanunk és kidolgoznunk. Ennek oka, hogy a 2007-es és 2008-as év HR fókuszában a management (és a megrendelői piac) elvárásának megfelelően a toborzás-kiválasztás izzott, a legnagyobb arányban a szabad HR kapacitást a megfelelő jelöltek, szakemberek, kollégáink kiválasztása kötötte le.



Ennek eredményeképpen cégünk stabil, magasan kvalifikált humántőke állományra tett szert, mellyel bátran szembenézhet az IT szakma és a megrendelők kihívásaival.

Ezekhez képest a 2009-es év sokkal inkább a konszolidációról, a folyamatokról, rendszerek létrehozásáról és kiépítéséről szólt társaságunk minden területén, így a HR-en is.

A fejlesztő munka és a stabil HR jelenlét eredménye és elfogadottsága, hogy számtalan elképzelésünket meg tudtuk valósítani.

Toborzás-kiválasztás területe

Munkatársi ajánlás: figyelembe véve a költséghatékonyság elvét, előtérbe helyeztük a saját kereséseket, valamint proaktivitásra ösztönöztük munkavállalóinkat a belső munkatársi ajánlás rendszerével. Ez egy jól működő rendszer, melynek keretében a megfelelő munkatársat ajánló kolléga 2009-től „emelt díjas” közvetítési jutalmat kap az új munkaerő után. E rendszer struktúrába való rendezése nagy hasznot eredményezett és eredményez a mai napig is a kiválasztásban, mert rövid idő alatt olyan új munkaerőt találhatunk, aki az ajánló révén már eleve tisztában van a cégekultúrával és nagy valószínűséggel szakmailag is megfelel a magas szintű elvárásoknak. Ennek a lehetőségnek köszönhetően a 2009-es évben közel 10 „ajánlott” munkatárs került felvételre, amellet, hogy az ajánló kollégáink száma e siker és az anyagi elismerés következtében egyre növekszik.

Új munkavállaló belépésével kapcsolatban

HR hírek: az új kolléga érkezéséről minden esetben tájékoztatjuk kollégáinkat egy rövid karrier összefoglalóval, hogy megfelelően fogadassák és a belépő kolléga könnyebben integrálódjon a szervezeti környezetbe. Ez a kezdeményezés teljes mértékben kiegészíti a már jól bevált és korábban bevezetett Intranetes oldalunkon elérhető „Új kollégák az NNG-nál” című részt. (ld. 1.sz. melléklet/HR Intranet kép)

Bemutakozó szöveg: belépő kollégáink első feladata az NNG-nál, hogy egy rövid, kötetlen formájú, és szabad stílusú pár mondatos bemutatkozó szöveget írjanak magukról a HR intranetes oldalán, melyből számos olyan információ is kiderülhet, amely akár csapat összetartó érték is lehet. Kollégáink nagyra értékelik ezt a kezdeményezést, hiszen azzal, hogy társaságunk rövid idő alatt viszonylag nagyléptékben növekedett, eltűnni látszott a „mindenki mindenkit ismer”, családias érzés.

Kompenzáció és egyéb juttatások

Kafetéria közteher átvállalás: a HR az egyik legnagyobb elért sikernek tekinti, hogy a kafetéria rendszer a kedvezőtlen jogszabályi környezetben is fenn tud maradni a NNG-nál. Sőt, megfelelő érvek felsorakoztatásával elértük a management-nél, hogy a választható juttatások közterheit viselje a vállalkozás.



A szabadon összeállítható hét elem közül tetszőlegesen kiválaszthatják a számukra legmegfelelőbbet (bérlet, meleg étkezési jegy, üdülési csekk, beiskolázási utalvány, internet térítés, önkéntes nyugdíjpénztári hozzájárulás, önkéntes egészségpénztári hozzájárulás). További eredmény, hogy az adminisztrációt is jelentősen csökkenteni tudtuk egy saját fejlesztésű program segítségével.

Kompenzációs struktúra kialakítása: részt vettünk egy komplex kompenzációs felmérésben, melynek eredményeképpen kialakítottunk egy munkakörre, kompetenciákra és szakmai felkészültségre épülő objektív és versenyképes bérsáv struktúrát. A bérek felülvizsgálatát és rendezését végre is hajtottuk a szakmai vezetők bevonásával a 2009-es év végén.

Teljesítményértékelés és képzés

Teljesítményértékelés (TÉR): A 2008-ban még gyerekcipőben járó értékelési rendszerünket 2009-ben gyökeresen megváltoztattuk. A rendszer egyik újítása, hogy az adminisztrációt saját fejlesztésű Intranetes felületen kísérhetjük figyelemmel. Ennél is fontosabb változás, hogy a vezetők tudatos bevonásával sikerült egy visszajelzéseket támogató környezetet kialakítanunk és fenntartanunk. A TÉR újításának eredményeként társaságunk minden területére specifikus besorolási rendszert hoztunk létre (junior, generalista, senior, professzionális, vezető kategóriák). Emellett vezetőink egy konszenzusra törekvő beszélgetés eredményeképpen minden általuk értékelt kollégát egy ún. átfogó teljesítményértékelési kategóriába soroltak. A teljesítményértékelésre és az értékelő beszélgetésre évente két alkalommal kerül sor. A teljes struktúra kialakítása, időbeliségének meghatározása, a teljes kommunikáció, az eredmények prezentálása a management felé csapatunk kezdeményezésére történik. Fontosnak tartjuk a management tájékoztatásán túl a csapatvezetők felé az eredmények visszacsatolását és esetleges tanulságok levonását.

Tréningek: A TÉR során felmerült fejlesztendő területek képezik társaságunk tréningtervének alapjait, figyelembe véve a vállalat erre fordítható pénzügyi kereteit. Büszkék vagyunk arra, hogy a gazdasági válság ideje alatt is volt lehetőségünk közel 50 munkatásunk képzésére: 2009-ben a fókusz a csapatvezetőinkre és az értékesítési kollégáinkra helyeztük.

Ösztönzőrendszereink

Értékesítési jutalékrendszer: A 2009-es év lehetőséget adott arra, hogy társaságunk életében először a kereskedelmi és értékesítési célú munkavégzés közvetlen, átlátható és kiszámítható jutalmazása, valamint a vállalat eredményességének támogatása a tervezett bevételi és árrés tervek teljesítésével történjen. Ennek megfelelően transzparens jutalékrendszert dolgoztunk ki és fogadtattunk el a vezetőséggel.



A program az egyéni célok objektív értékelésén túl a csoportteljesítményt is figyelembe veszi, amellyel, hogy különböző elvárt értékesítési kompetenciákat is mérlegel. A példákat is tartalmazó részletes szabályzat 2009.július 1. napjával került bevezetésre, a jutalékok meghatározása a szabályzatnak megfelelően a napokban realizálódik. A 2010-es rendszer apró módosításokkal természetesen már kihirdetésre került.

Cégszintű bónuszprogram: Első strukturált bónuszprogramunk három fő szempont szem előtt tartásával támogatja a vállalat küldetésének teljesítését.

- Kimagaslóan teljesítő munkatársak elismerése
- A legjobban teljesítő kollégák megtartása és új munkatársak vállalathoz csábítása
- A hatékony csapatmunka és üzleti teljesítmény fokozása

A program kidolgozását csapatunk 2009 második felében számos egyeztetés eredményeképp végezte, majd 2009 decemberében több kommunikációs csatornán keresztül kihirdetésre került. A feltételek meghatározása három szinten történik: egyéni, csoportos és céges teljesítmény figyelembe vételével. A program teljes mértékben összhangban van a teljesítményértékelési rendszerünkkel és kompenzációs stratégiánkkal.

Elismerések, figyelmességek

Születésnap köszöntő: Erre a célra készített kalendárium segítségével nyomon követjük kollégáink születésnapját, és egy jelképes „elektronikus torta” kívánunk sok boldogságot nekik e jeles napon. Tapasztalataink szerint ez az apró figyelmesség rendkívül jól esik a kollégáknak.

„HR Thank You” kártya: bár a HR támogató osztályok egyike, néha mi is segítségre szorulunk. Lehet ez informatikai támogatás, vagy állásbörzén, projekt időszakban szakmai asszisztencia. Számunkra nagyon fontos, hogy azok a kollégák, akik valamilyen módon segítenek nekünk, tudjanak róla, hogy Ők a „mi hőseink” az adott helyzetben. Erre találtuk ki ezt az elismerési formát, amellyel kifejezhetjük köszönetünket a segítségükért. (ld. 2.sz. melléklet/„HR Thank You” kártya)

„BIG Thank You Award” elismerés: a díj létrehozásának célja, hogy azok a kollégáink, akik egy adott projekt, vagy feladat kapcsán kimagasló szakmai, és/vagy egyéni teljesítményt nyújtottak elismerésben részesüljenek. A díj egy választható élmény ajándék a gasztronómia, a wellness és szépségápolás, valamint az extrém sportok területén. Természetesen egy egyedileg erre az alkalomra gravírozott NNG emléktárgy is társul. Célunk az elismerés „értékének” megtartása, ezért amellyel, hogy a díjat bárki kiérdemelheti, amelyet a management megalapozott döntés eredményeként ítél meg. Ezidáig ezt az díjat 7 munkatársunk vehette át.



HR fogadó óra: A kollégák folyamatos támogatása csapatunk egyik legfontosabb feladata, ezért a két különböző helyszínen dolgozó munkatársaink számára fogadóórák keretében nyújtunk lehetőséget arra, hogy a már kialakult bizalmi viszonyt tovább mélyítsük. Ekkor van lehetőség bármilyen szakmai (munkaügy, káféteria, adózás stb.) vagy személyes kérdés, probléma, javaslat megbeszélésére.

Belső mozgások: a 2009-es év folyamán nem csak a csoporton belüli, hanem a különböző szakmai területek közötti mozgások mértéke jelentősen emelkedett. Mivel vállalkozásunk fiatal múltra tekint vissza és szervezeti felépítése ritkán teszi lehetővé a vertikumban történő előrelépést, ezért, hogy kollégáink karriercéljait támogassuk, egyre inkább teret nyer a horizontális fejlődés jelentősége, melynek során széles spektrumú specialistává válhatnak a különböző területek szakmai ismereteinek elsajátításával. Ennek a lehetőségnek köszönhetően 2009-ben több, mint 10 munkatársunk kapott lehetőséget, hogy más területen is bizonyítson.

Adminisztráció

Navision integrált vállalatirányítási rendszer: a NNG növekedése olyan elvárásokat támasztott az adminisztráció területén, amelyeknek nekünk is meg kellett felelnünk. Ennek részeként elsők között kapcsolódtunk be Navision alkalmazásába, megkönnyítve ezzel több társosztályunk munkáját is. Ez az adatfeldolgozás folyamán jelentős többlet energiát és tanulást igényelt, de hosszabb távon hatékonyabb munkavégzést, pontosabb, és egységes nyilvántartást eredményezett.

Holiday Planner: IT csapatunk segítségével létrehoztunk egy saját fejlesztésű programot, amely minden távollét nyilvántartására és a szabadságok engedélyezésére is alkalmas. A program mindenki számára elérhető Intranetes oldalunkon, minden kolléga a megfelelő jogosultsággal tudja azt kezelni. Így megvalósult az az elképzelésünk, hogy a hatékony csapatmunka miatt a kollégák mindig tudják, hogy kit mikor tudnak elérni egy adott problémával, vagy feladattal.

Összegzés

MIndezeket átgondolva úgy véljük, eseménydús évünk volt, igyekeztünk a lehető legjobban megfelelni mind a management, mind pedig kollégáink elvárásainak. Büszkéek vagyunk arra, hogy a vállalatoknak sok-sok nehézséget jelentő 2009-es évben számos olyan újítással, sokszor apróságokkal, kicsit több figyelmességgel fenn tudtuk tartani kollégáink motiváltságát, elhivatottságát és jókedvét, amely kulcstényezője társaságunk további sikeres működésének.



1.sz. melléklet

HR Intranet kép

The screenshot shows the Nav N Go HR Intranet website. The browser window title is "Home - Windows Internet Explorer" and the address bar shows "http://intranet/Operation/HR/Pages/Default.aspx". The website header includes the Nav N Go logo and "HR" text. A navigation menu is located below the header, with "Operations" selected. The main content area is divided into several sections:

- Hírek, projektek:** Contains news items such as "BIG Thank You Award 2010.", "2010. évi Bónusz Program", and "Álláshirdetés template".
- HR Team:** Features a hierarchical organizational chart with three team members: Andrea Magyar (HR Director), Eszter Pápai (Labour Coordinator), and Mónika Majoros (Recruitment Specialist).
- Juttatások:** Lists benefits and perks, including "Taxihasználat", "Dolgozói Office", and "Fogadóóra".
- Munkaügy:** A list of documents related to HR matters, such as "09NY29_09NY30 Adóelszámolási mód 2009 nyilatkozat" and "Apáknak járó munkaidőkezdmény kérelem".
- Tréning:** A section for training, currently empty.
- Dolgozói létszám:** A line graph showing employee headcount over time.

The left sidebar contains a "Recycle Bin" icon and a list of site actions like "View All Site Content", "HR dokumentumok", "Hírek", "Juttatások", "Munkaügy", "Állások", "Cafeteria", "Dolgozók", "Jelenléti ív", and "Szabadságok". The bottom of the browser window shows the "Local intranet" status and a 100% zoom level.



2.sz. melléklet

HR Thank You kártya

Előlap



Hátlap

..... részére

.....

.....alkalmából

Dátum: