IT FEST

united consult

IT Fest
Exkluzív IT vezetői workshop összefoglaló 2022

A ma és a holnap trendjei IT vezetők szemüvegén át

GREEN FOX ACADEMY

A ma és a holnap trendjei IT vezetők szemüvegén át

Kedves Olvasó!

A HR Fest sikerére alapozva álmodtuk meg és indítottuk útjára az **IT Fest**et, a **United Consult-**al közösen, 2021-ben, **mert az IT**, mint funkcionális terület, ma már **kulcsfontosságú szerepet tölt be a vállalatok életében** és a vezetésben is. A CTO/CIO vezetők évről évre egyre nagyobb hangsúlyt és felelősséget kapnak abban, hogy minden szervezet digitálisan fenntartható legyen.

Az **IT Fest** missziója, hogy egy olyan **platformot teremtsen** számukra, ahol **közösen alkothatnak véleményt az aktuális trendekről és megvitathatják kihívásaikat**, ezáltal formálva a jövőt. Mindezt a tőlünk megszokott közvetlen és őszinte légkörben, hamisítatlan fesztivál hangulattal fűszerezve.

Az IT Fest sikerére építve, idén a United Consult-al közösen, és a Greenfox csapatának támogatásával, megrendeztük **első, exkluzív, IT vezetői workshopunkat is**, olyan aktuális témák mentén, amelyek meghatározzák az IT vezetők mindennapjait és jövőbeni kihívásait.
Ebben a rövid kiadványban összefoglaltunk **néhány izgalmas gondolatot „elvitelre”,** ami a résztvevőkön túl, bízunk benne, hogy a szakma további szereplőinek is érdekes felvetéseket tartalmaz, és inspirációt nyújthat azokhoz a kihívásokhoz, amelyekkel nap, mint nap találkoznak.

Reméljük következő alkalmainkon egyre több IT vezető csatlakozik majd hozzánk, hogy igazán erős közösséget építsünk együtt!

Tóth Gergely, HR Fest alapító

Uzsák Éva Virág, IT Fest projektvezető

IT FEST

united consult

GREEN FOX ACADEMY

Partnerek, akik nélkül ez a workshop nem jöhetett volna létre

„A mai felgyorsult, folyamatosan változó világban elengedhetetlen, hogy egy versenypiacon jelenlévő vállalat stratégiai szinten gondolkodjon az IT-ról.
A hazai IT-szféra jobbnál jobb, kiemelkedően tehetséges vezetőkkel van tele, akik üzleti oldalról is képesek mérlegelni és képviselni a vállalat érdekeit. Minden szektor más-más kihívásokat állít az IT területek vezetői elé, amire nekik rugalmasan kell megoldást találniuk cégük növekedési ambícióit figyelembe véve.
Mi, a United Consultnál, IT tanácsadókként, hiszünk a közös fejlődésben, a tapasztalatcserében és abban, hogy együtt igenis képesek vagyunk formálni a hazai IT-szféra jövőjét.
Az IT Fest nyomán kialakult közösségünk egy olyan formabontó, kötetlen és őszinte fórum, ami lehetőséget biztosít a vállalatok informatikai és egyéb vezetői számára, hogy jó hangulatban, sallang mentesen megbeszéljék azt, ami előre mozdítja a piacot, segít pozícionálni vállalton belül az informatikai vezetőket, és ezáltal növelni a cég versenyképességét más piaci szereplőkkel szemben. A kapcsolati tőke, a tapasztalatcsere és más perspektívák megismerése kiemelten fontos egy vezető számára.
Ezt a szellemiséget szeretnénk évről évre tovább vinni, a visszajelzések alapján ugyanis az IT Fest nem csupán szakmai és üzleti szempontból volt hasznos, hanem egy olyan közösség alapjait is lerakta, melynek tagjai a fesztivál után is számíthatnak egymásra, jól érzik magukat egymás társaságában, képesek és hajlandóak egymástól tanulni.
Hálásak és büszkék vagyunk azért, hogy lehetőségünk van az IT Festen keresztül megszólítani Titeket, és közösen alakítani a jövőt.
Találkozunk a következő vezetői eseményünkön!”

Gertner Roland, United Consult, Vezérigazgató

IT FEST

united consult

GREEN FOX ACADEMY

Partnerek, akik nélkül ez a workshop nem jöhetett volna létre

"Az üzleti siker meghatározója a megújulás képessége, az innovációt pedig a technológia fejlődése mozgatja. A pandémia nyilvánvalóvá tette, hogy az IT vezérelt szemléletmód és a digitális fejlesztések mára nice to have-ből must have-vé váltak. Ezért is tartom különösen fontosnak ezt a kezdeményezést, ahol a hazai IT világ meghatározó szereplői teljes nyitottsággal megosztották egymással gondolataikat a szakmát foglalkoztató kihívásokról. Megtisztelő, hogy a párbeszédnek a Green Fox Academy is részese lehet. Működésünket a kezdetektől az a meggyőződés határozza meg, hogy a jövőt az IT vezérli. Ezért azt a célt tűztük ki, hogy minél több ember számára nyissunk utat ehhez a tudáshoz, összekössük őket az IT jelentőségét felismerő vállalatokkal és segítsük a tehetségek megtartását, kibontakozását. A sikeres technológiai fejlesztés kulcsa ugyanis, hogy legyenek olyan csapattagok, akik értik és beszélik az IT nyelvét. Többek között erre mutatott rá a szektor jövőjét megvitató találkozó is, melynek rövid összefoglalója reményeink szerint újabb eszmecserék kiindulópontja lesz.
Folytassuk személyesen a beszélgetést, Veletek!”

Bárdos Kristóf, a Green Fox Academy társalapító-ügyvezetője

IT FEST

united consult

GREEN FOX ACADEMY

Exkluzív IT vezetői workshop

IT FEST

united consult

GREEN FOX ACADEMY

6 témafelvetés

- ⇨ Cyber security
- ⇨ IT vezetői skillek újragondolása
- ⇨ Edge Computing, IoT, Üzemi informatika "összeérése" az ügyvitelivel (OT vs IT)
- ⇨ Mesterséges intelligencia: Veszély vagy lehetőség?
- ⇨ Önszerveződés, agilis csapat- és szervezetépítés
- ⇨ TOP Talentek toborzása és megtartása

Cyber security

1

Hogyan skálázhatóak a kiberháborúk hatásai a jelenben és a jövőben?

Mi a kulcsa a sikeres incidens kezelésnek és a kapcsolódó kommunikációnak?

Mit kezdjünk az állandósult szakember hiánnyal? Van megoldás?

Felvezető inspiráció

„A legtöbb kiberbiztonsági szakértő arra számított, hogy az orosz–ukrán konfliktusban meghatározó szerepük lehet a nagy volumenű hekker támadásoknak. Jó okuk volt erre, hiszen Oroszország hagyományosan aktív ezen a téren, Ukrajnát pedig évek óta támadják az orosz hekkerek, és olyan komoly akcióktól sem riadtak vissza, mint hogy egész régiók áramellátását kapcsolják le. A helyzet az elmúlt hetekben érzékelhetően súlyosbodott is, majd február 24-én kitört a valódi háború – fajsúlyosabb kibertámadásokról azonban azóta sem jött hír. Ami viszont nagyon is aktívan zajlik az orosz–ukrán háború kiberterében, az a „civil” hekkerek aktivizálódása.”

https://telex.hu/tech/2022/03/04/ukrajna-oroszorszag-haboru-konfliktus-kibertamadasok-hekkerek-aktivistak-onkentesek-anonymous-conti

IT FEST

united consult

GREEN FOX ACADEMY

Cyber security

Miért vált fontos témává a cyber security az utóbbi időben?

Az utóbbi években a digitalizáció egyik hatásaként jelentősen megnőtt a vállalatok sérülékenysége, miközben egyre több hackertámadás történik, a legkülönbözőbb motivációkkal a háttérben. Az orosz-ukrán háború szomorú aktualitást ad a témának, az ukrán, majd később az orosz fél is sikeresen mozgósította a hackereket, aminek köszönhetően már több százezren garázdálkodnak szabadon, 60-80-ra tehető az azonosított hackercsoportok száma. Bár a konfliktus hatása egyértelműen átlépte az országhatárokat, és az üzleti szereplőket is fenyegeti, tapasztalatok szerint a hazai vállalatok topvezetőinek ingerküszöbét egyelőre nem ütötte meg, miközben egyes vélemények szerint a kibertérben kialakult káosz akár a COVID pandémiával is felérő hatással lehet a vállalatokra.

A figyelem elsősorban a gadasági hatások minimalizálására, a szállítói lánc utánpótlására terelődik, az IT részlegek gyakran a beszerzéstől elmaradva, később reagáltak a kialakult helyzetre. A háttérben összetett okok állnak, jellemző például a hamis biztonságérzet: a vállalatok nem látják át a hackerek motivációit, nem tekintik át a teljes ellátási lánc sérülékenységét, vagy éppen abba a hitbe ringatják magukat, hogy a jogszabályi megfelelés elegendő biztonságot ad. Különösen a kisebb erőforrással rendelkező kkv szektor felkészületlen, ahol a cégek nem tartják magukat potenciális célpontnak. Ugyanakkor a nagyvállalati szférában is további fejlesztésekre lenne szükség, kezdve az incidensek kezeléséhez kapcsolódó kultúra áthangolásával.

Legnagyobb kihívások és dilemmák a trendhez kapcsolódóan

A beszélgetés résztvevői jó példaként elmondták, hogy az IT vezetők jellemzően észlelték a veszélyt, amit a kiberháború jelent, és dolgoznak a háttérben a biztonság fokozásán, ugyanakkor kihívást jelent, hogy a topmenedzserekig nem jutott fel a kérdés. Bár a mentalitás sokat javult az utóbbi években, a kiberbiztonság sok cég esetében még mindig sokadrangú funkcióként jelenik meg, a szükséges minimumot fordítják rá, miközben egy incidens bekövetkezésének költsége sokszorosan túllépheti a felkészülés árát. Ennek a szemléletnek a megváltoztatása a kiberbiztonsági szakemberek fontos feladata lesz a közeljövőben.
A jogszabályi környezet (pl. GDPR adatok kezelésére) lehet az egyik kényszerítő, a jogszabályi megfelelés ugyanakkor sok esetben hamis biztonságérzetet ad a cégeknek.
Kérdés az is, hogy meddig terjed a vállalatok felelőssége, például a munkavállalók felkészítését vagy a beszállítói hálózatot tekintve. Utóbbi esetében például papíron jellemzően megtörténik az egyes beszállítók átvilágítása, ugyanakkor a teljes lánc kitettségét jellemzően nem látják át a vállalatok.
A felkészültség különböző szintű az egyes területeken: míg az incidensek észlelésére fel vannak készülve a vállalatok, azok megfelelő, szervezett kezelése sok esetben akadozik. A fejlődés egyik komoly gátja, hogy az incidensek után a tanulságok levonásának, megosztásának nincs kialakult kultúrája, amely nemcsak az egyén, de a szervezet szintjén is megjelenik.

Cyber security

Megoldások és ötletek a trenddel kapcsolatos kihívások kezelésére

Első lépésként az ágazati információmegosztás biztosításához szükséges egy ágazati eseménykezelő központ (CERT) felállítása.
Fontos, hogy a vállalatok rendelkezzenek incidens kezelési forgatókönyvvel, ami kiterjed például arra is, hogy a felhasználóknak mit kell tenniük egy incidens észlelésekor, odáig, hogy hogyan történik a tanulságok levonása. Az események kezelésére egy központi eseménykezelő szervezet felállítása indokolt lehet, míg a gyakorlat megszerzését mesterséges incidensek segíthetik.
A vállalatoknak tudatosítani kell, hogy annyira sérülékenyek, mint a leggyengébb pontjuk. A hackertámadások sok esetben érkeznek például a beszállítói lánc felől: elég egy gyenge láncszem, akin keresztül már egy nagyvállalat rendszerébe is be lehet jutni. A beszélgetés fontos tanulsága, hogy a legtöbb esetben nem az IT profilú beszállítók a sérülékenyek. Nem elég, ha a beszállítók a megfelelő minőségbiztosítási tanúsítványokkal rendelkeznek, folyamatos minőségellenőrzésre van szükség.
A felhasználók, munkatársak kompetenciáinak fejlesztése is a vállalatok felelőssége, erre jó gyakorlat lehet például biztonságtudatossági kampány indítása nyereményjátékokkal, gamification elemekkel, kötelező vizsgákkal, tesztekkel. Egyszeri helyett folyamatos képzésre kell helyezni a hangsúlyt, ennek részeként a bekövetkező incidensek tanulságait érdemes megosztani a belső kommunikációs csatornákon (pl. Intranet, vállalati hírlevél).
A megfelelő kulturális környezet kialakítása kulcsfontosságú: jó példa Hollandia, ahol az újságírók és vállalatok együttműködésének köszönhetően kialakult egy folyamat a bejelentések kezelésére, a vállalatoknak ér beszélni a bekövetkezett incidensekről.

Megoldások és ötletek elvitelre

1. A felhasználók képzése, érzékenyítése a vállalatok felelőssége, ennek egyik bevált eszközét jelentik a nyereményjátékok, kötelező vizsgák, tesztek. Felhasználók képzésére biztonságtudatossági kampány indítása, gamification elemek alkalmazása.

2. Nulladik lépésként az információmegosztás biztosítására szükség van egy ágazati kritikus eseménykezelő (CERT) felállítására.

3. A vállalatok annyira sérülékenyek, mint a leggyengébb pontjuk, így a teljes ellátási lánc folyamatos minőségellenőrzésére van szükség a megfelelő kiberbiztonság eléréséhez. Teljes beszállítói lánc biztonsági átvilágítása, különös tekintettel a nem IT típusú beszállítókra.

IT vezetői skillek újragondolása

2

Hogyan alkossunk szinergiában üzleti és technológiai stratégiát?

Milyen vezetői skillek szükségesek egy sikeres IT igazgatónak?

Hogyan adjuk el ötleteinket más C-suite igazgatónak? Hogyan győzzük meg a board tagokat ötletekről?

Felvezető inspiráció

„A szervezetek számára nagy kihívást jelent a technológia hasznosítása az innováció ösztönzésére. Mindenki a digitalizálásra törekszik, de nem mindig érik el a várt vagy tervezett előnyöket. Valójában, míg az Accenture tavaly végzett CXO Pulse felmérése szerint a CXO-k 95%-a úgy véli, hogy szervezeteik felgyorsult digitális átalakuláson mennek keresztül, addig egy másik Accenture kutatás szerint a vállalatoknak csak 37%-a érte el teljes mértékben a felhőberuházásoktól várt eredményeket. A vállalatoknak alapvetően más megközelítésre van szükségük a technológia kiépítéséhez és kezeléséhez - olyanra, amely jobban megfelel a mai üzleti környezet folyamatosan változó valóságának.”

https://www.accenture.com/us-en/blogs/business-functions-blog/cio-corporate-rock-star?fbclid=IwAR07K3OTLOdENBvXjZrNZqNu5q1B4xl6drvO20wKa1_LOC5TeqXLybhYF1s

IT FEST

united consult

GREEN FOX ACADEMY

IT vezetői skillek újragondolása

A téma relevanciája, hogyan és miért fontos a téma

Amíg a 2000-res évek elején az IT vezetők üzleti célokra és stratégiai kérdésekre való ráhatása leginkább a saját motivációjuktól függött, ma már a legtöbb cégnél biztos helyük van a tárgyalóasztalnál. Sőt, a pandémia hatására a vállalati döntéshozás kulcsfiguráivá léptek elő, felértékelődött szerepük, hiszen a járványhelyzet csak még inkább sürgetővé tette a régóta halogatott digitális fejlesztéseket, és számos vállalatot kényszerített újragondolásra.

A COVID-19 nemcsak feladatok minőségében, hanem lehetőségek és felelősség tekintetében is teljesen más megvilágításba helyezte a technológiai vezető szerepkörét: ma már nem csupán az üzletmenet folytonosságának biztosítása az elvárás felé, hanem az üzlet életben maradásának és az üzleti élet növekedésének mozgatórugójaként tekintünk rá. Mindez pedig merőben új szemléletmódot és készségeket kíván meg 2022 IT vezetőitől.

Legnagyobb kihívások és dilemmák a témához kapcsolódóan

Ma már nem pusztán a technológia határozza meg egy cég innovációs képességét, hanem a cégkultúra is. Azért tudnak egyes garázscégek pillanatok alatt piacvezetővé válni, mert a technológiára alapozva kezdik meg a működésüket, és eleve technológiai szempontból fednek le egy-egy, a nagyvállalatokéhoz hasonló üzleti szegmenst. A Revolut-ra például egyesek technológiai cégként, mások banki szolgáltatást nyújtó vállalatként gondolnak, a sikere pedig pont ebben rejlik: technológiára épült az üzlet. A nagyvállalatok vezetőinek egyik aktuális kihívása tehát az, hogy milyen módon ültesse át ezt a szemléletmódot az üzletfejlesztésbe. Mik lehetnek az elsődleges kapcsolódási pontok az üzleti és az IT vezetés között? Hogyan alakítsák át a vállalati IT-t úgy, hogy leginkább a növekedést és az innovációt szolgálja, és hogy fókuszban az üzletfejlesztés legyen? Milyen tulajdonságokkal kell bírniuk az IT vezetőknek a boardban? Mi kell ahhoz, hogy jól érvényesítse egy IT vezető a technológiai szempontokat a céges döntéshozásban?

IT vezetői skillek újragondolása

Megoldások és ötletek a témával kapcsolatos kihívások kezelésére:

Vannak cégek, amelyek már felismerték, hogy két- vagy akár háromsebességes IT működésre van szükség. A régi, legacy rendszerek működtetését és az ismétlődő, általános feladatokat például ki lehet szervezni – minden olyan feladatot, ami nem kíván speciális szakértelmet vagy agilitást. Így a szervezeten belüli core csapatban fókuszba tud kerülni az üzletfejlesztés és az IT rendszerek fejlesztése.
Az IT vezetők minden vállalatnál kulcsszerepet játszanak ezekben a fejlesztési folyamatokban, ezért nagyon fontos, megfelelő skillekkel rendelkező emberek kerüljenek a vezetői székbe. A technológiai tudás és a legfrissebb IT trendek ismerete mellett kulcsfontosságú az üzleti szemlélet, emellett az erős soft skillek megléte, amelyek segítségével fel tudják mérni a csapatban rejlő lehetőségeket. Ugyanakkor fontos, hogy szerepet vállaljanak a topmenedzsmentben is, hiszen a szervezeten belül ők képeznek hidat az üzleti és az IT világ között. Ehhez szükséges, hogy értsék és lássák az üzlet kihívásait, majd az ezekre adott technológiai válaszokat termékfejlesztési projektekben tudják az egyes szervezeti egységek együttműködése során folyamatokba szervezni.

Megoldások és ötletek elvitelre

1. A pandémia hatására az IT vezetők a vállalati döntéshozás kulcsfiguráivá léptek elő, felértékelődött szerepük, hiszen a járványhelyzet csak még inkább sürgetővé tette a régóta halogatott digitális fejlesztéseket.

2. Az IT vezetők esetében kulcsfontosságúvá vált az üzleti szemléletmód és az erős soft skillek megléte, leginkább az a kompetencia került előtérbe, amivel fel tudják mérni a csapatában rejlő lehetőségeket és a technológia fejlődését az üzletfejlesztés fókuszába tudják állítani a top menedzsmentben.

3. Az általános és ismétlődő feladatokat érdemes hosszú távon kiszervezni, hogy a csapat a fontosabb fejlesztési feladatokra fókuszálhasson.

Edge Computing, IoT, Üzemi informatika "összeérése" az ügyvitelivel (OT vs IT)

3

Üzlet vagy játék az IoT? Megörtént-e az áttörés, hol vannak az IoT valódi megtérüléssel bíró alkalmazási lehetőségei?

Mit tud hozzátenni ez az IoT a világjárvány elleni védekezéshez?

Hogyan támogatják az IoT terület innovációi a globális fenntarthatósági törekvéseket?

Felvezető inspiráció

„A mérnökök hajlamosak a technológiára megoldásként tekinteni, miközben gyakran figyelmen kívül hagyják, hogy mi lehet a probléma gyökere. Az IoT szerepe az, hogy túllépjen a SCADA-n (Supervisory Control and Data Acquisition) a gépüzemeltetésben, azáltal, hogy az eszközök karbantartásával kapcsolatos időszerű döntésekhez szükséges adatokat szolgáltatja. A közelmúltban egy IoT-projekt egyszerűen egy digitalizálási folyamat volt. Most, hogy több adat válik elérhetővé, a gyártási szakembereknek fel kell tenniük a kérdést: "Milyen konkrét üzleti problémát oldunk meg?"

https://iot-analytics.com/iot-technology-trends/

IT FEST

united consult

GREEN FOX ACADEMY

Edge Computing, IoT, Üzemi informatika "összeérése" az ügyvitelivel (OT vs IT)

Miért vált fontos témává az IoT az utóbbi időben?

A technológia fejlődésének, így többek között a hordozható eszközök és 5G hálózat terjedésének, valamint a big data technológiák fejlődésének köszönhetően az Internet of Things (IoT) piaca napjaink egyik leggyorsabban növekvő területe. Az IoT eszközök száma mára mintegy 30-50 milliárdra tehető, számos kiemelt, kritikus területen - például okos otthonok és városok, autóipar, energetika, egészségügy - aktívan használják ezeket a megoldásokat és az innovatív cégek stratégiai pontként tekintenek rá.

Hozzáadott értékét a kényelem és hatékonyság növelésében látják, ez is magyarázza a gyors ütemű fejlődést. Ugyanakkor még sok esetben elmarad az IoT eszközökben lévő potenciál kihasználása, valódi alkalmazásuk ugyanis számos etikai, biztonsági és társadalmi kérdést vet fel.

Legnagyobb kihívások és dilemmák a trendhez kapcsolódóan

Az IoT rendszerek lehetővé teszik az automatizálást, nagyban növelik a szervezetek hatékonyságát, hiszen sokszor emberi beavatkozás nélkül a felhő segítségével kommunikálnak egymással. Vannak azonban komoly árnyoldalai is: a biztonság kérdése az egyik legkritikusabb, hiszen az internetre kapcsolódó, más eszközökkel kommunikáló eszközök olyan mértékben növelhetik a vállalatok sérülékenységét, ami megkérdőjelezheti a bevezetést. Ez különösen igaz a kritikus infrastruktúrát biztosító iparágak, így például energetika területén. Ennek a legkézzelfoghatóbb magyarázata, hogy minél több dolgot kötünk közös hálózatra vagy az internetre, annál nagyobb kockázatot vállalunk egy hackertámadás esetén.
Gyakran merülnek fel ezen kívül etikai dilemmák is az IoT megoldások bevezetése kapcsán. Az önvezető autók esetében például hogyan tudunk olyan szabályokat alkotni egy elkerülhetetlen, halálos kimenetelű baleset esetére, amely alapján a legtöbb ember számára elfogadható döntést hoznak az autót irányító szoftverek?
Ezen kívül kulturális kérdéseket is felvet az IoT megoldások bevetése: alkalmasak vagyunk-e átadni a döntéshozást, vagy éppen az IoT eszközök alkalmazásával elérhető biztonságot előtérbe helyezzük-e a privát szférával szemben? Utóbbira jó példa Kína, ahol a kiépített kamerás megfigyelőrendszernek köszönhetően azonnal tudnak reagálni a bűncselekményekre, míg az európai kultúrában a privát szféra védelme miatt elképzelhetetlen egy hasonló rendszer működtetése.

Edge Computing, IoT, Üzemi informatika "összeérése" az ügyvitelivel (OT vs IT)

Megoldások és ötletek a trenddel kapcsolatos kihívások kezelésére

Egy vállalati bevezetés esetén részletes tervezésre és költségfelmérésre van szükség. Az IoT megoldások alkalmazásakor kritikus fontosságú a különböző kockázatok, így a biztonsági és etikai kérdések felmérése, hiszen vannak olyan kritikus iparágak, ahol az IoT megoldások bevezetése nem elfogadható mértékben növeli a vállalatok kitettségét. Figyelembe kell venni az állami szabályozást is, ami a társadalmi érdekeket védi, ilyen például a GDPR.

A bevezetés előtti pontos tervezés és a konkrét lépések meghatározása kiemelt fontosságú a későbbi kudarc elkerülése végett, mivel sok esetben a fejlesztések megrekednek a szenzorok kihelyezésénél és adatok begyűjtésénél, miközben egy valódi IoT megoldáshoz beavatkozásra van szükség. Fel kell ismerni, hogy az adatok összegyűjtése önmagában öncélú, nem hoz valódi változást, a beavatkozásra kell helyezni a hangsúlyt.
Szabályokat kell alkotni, hogy a bejövő adatok alapján milyen beavatkozást várunk el. Ilyen lehet például, hogy egy adott folyamat során automatikus döntést várunk, vagy manuális beavatkozás szükséges.

Megoldások és ötletek elvitelre

1. Gyakori zsákutca az IoT öncélú alkalmazása. Valódi, hasznos megoldásról akkor beszélhetünk, ha az adatok alapján a beavatkozás is megtörténik, enélkül egyszerű adatvizualizációs eszközként tekinthetünk rá.

2. Az IoT megoldások alkalmazásakor kritikus fontosságú a különböző kockázatok, így a biztonsági és etikai kérdések felmérése.

3. Vannak olyan kritikus iparágak, ahol az IoT megoldások bevezetése nem elfogadható mértékben növeli a vállalatok kitettségét.

Mesterséges intelligencia: Veszély vagy lehetőség?

4

Tényleg mesterséges és intelligens a jelenlegi AI?

Milyen lehetőségek vannak a különböző iparágakban a mesterséges intelligencia kiaknázásában?

Mit kezdjünk az állandósult szakember hiánnyal? Van megoldás?

Felvezető inspiráció

„We are still at an infant state in the field of Machine Learning. There are a lot of advancements to achieve in this field. One of them that will take Machine Learning to the next level is Quantum Computing. It is a type of computing that uses the mechanical phenomena of quantum such as entanglement and superposition. By using the quantum phenomenon of superposition, we can create systems (quantum systems) that can exhibit multiple states at the same time. On the other hand, entanglement is the phenomenon where two different states can be referenced to each other. It helps in describing the correlation between the properties of a quantum system.”

https://intellipaat.com/blog/future-scope-of-machine-learning/

Mesterséges intelligencia: Veszély vagy lehetőség?

Mesterséges intelligencia: sci-fi vagy a holnap valósága? Miért vált fontos témává a mesterséges intelligencia az utóbbi időben?

Napjaink embere a 2020-as évek jelentős gazdasági változásainak és kihívásainak egyik fő megoldásaként tekint a mesterséges intelligenciára (MI). A gépesítés új szintje nemcsak jelentős extra erőforrást jelenthet az automatizált folyamatokon keresztül, de intelligens rendszerként optimalizáló hatást is várunk tőle.

Az egyre növekvő elvárások mellett érdemes azonban szem előtt tartani, hogy amit napjainkban mesterséges intelligenciának nevezünk, az valójában még messze van az intelligenstől. Mivel az MI sok esetben marketing értéket hordozó jelző, sokszor használják olyan, nagyrészt gépi tanulásra építő rendszerek esetén is, amelyek ugyan rendkívül bonyolult regressziós folyamatokból állnak össze, önmaguk okosítására azonban még képtelenek. A gépi tanulás eszköztára képes összetett minták beazonosítására és modellezésére, de kreatív megoldásokat még önmagában nem képes létrehozni. Habár a technológia még messze van attól, amit a sci-fi filmekből megismerhettünk, így is találkozhatunk előfutáraival az üzleti élet számos területén. Egy gépi tanulás alapú megoldás kiváló döntéshozatali segéd lehet a menedzsment számára az összetett elemzések készítése és a termelési kapacitás tervezése révén, üzletfejlesztési eszközként rábízhatjuk a piaci változások figyelését, vagy épp segítheti a marketingcsapat munkáját a brand megjelenéseinek kielemzésén keresztül.

Legnagyobb kihívások és dilemmák a trendhez kapcsolódóan

A gépi tanulásra építő megoldások valódi mesterséges intelligenciává fejlődésének több keréktörője is van. Az emberi tanulási képesség határainak feszegetéséhez hasonlóan az MI is korlátokba ütközik a hatalmas számítási kapacitás okozta hardverlimitáció miatt. Az emberi elme szűri az információt, míg a gép mindent feldolgoz, szinte kielégíthetetlen erőforrásigényt eredményezve, amit hardveresen nem tudunk jelenleg teljesen kiszolgálni.

Nem csupán a fizikai akadályok jelentenek problémát: az emberre jellemző kontroll iránti szükséglet is az MI fejlesztése ellen dolgozik. A mesterséges intelligencia számos morális kérdést vet fel, amelyek már a tradicionálisan adat alapú gépi tanulás kapcsán is felmerülnek. A transzparencia nélküli adatgyűjtés és -elemzés gyakran a privát szféra feladását közelíti, ez azonban egyelőre megkerülhetetlen lépésnek tűnik az MI létrejötte felé vezető úton.
Mire elég azonban a hatalmas mennyiségű összegyűjtött adat, ha nincs, aki feldolgozza? Jelentős hátráltató erő a valódi MI-alapú megoldások létrehozásában a releváns szaktudás hiánya is a munkaerőpiacon, a terület ugyanis rengeteg speciális matematikai tudással rendelkező szakembert igényelne.

Mesterséges intelligencia: Veszély vagy lehetőség?

Megoldások és ötletek a trenddel kapcsolatos kihívások kezelésére

A fenti nehézségek és kételyek hallatán jogosan merülhet fel a kérdés, hogy szükség van-e egyáltalán a mesterséges intelligenciára. A technológiában lakozó potenciál azonban egyértelműen igazolni látszik a felsorolt akadályok leküzdésére való törekvést.

A fogyasztási szokások intelligens rendszereken keresztüli megfigyelése és befolyásolása képes lehet csökkenteni a pazarlást az online vásárlások során. A mesterséges intelligencia orvosi felhasználása világszerte reformálhatja meg az egészségügyet, enyhítve a szakemberhiányt akár a diagnosztikai folyamatok automatizálásán keresztül. Az intelligens otthonok terjedésével pedig akár a fűtési és hűtési rendszerek okozta ökológiai lábnyomunk is csökkenthető lesz.

Kinek lenne lehetősége és feladata azonban zászlajára tűzni az MI-t a vállalati világban? Ez a feladat az IT vezetőkre és az üzletfejlesztésre vár. Napjaink IT vezetőjének ma már üzletileg is tudnia kell gondolkodni a lehetőségek kiaknázása érdekében. Az üzletfejlesztésnek pedig immár technológiai szemüveget is fel kell vennie, ha eredményesen akar a jövőbe tekinteni az új lehetőségek után kutatva.

Megoldások és ötletek elvitelre

1. Hajlamosak vagyunk egyenlőséget tenni a gépi tanulás és a mesterséges intelligencia közé, miközben jelentősen eltérő technológiai szintről és eszközről van szó. A gépi tanulás alapú megoldások képesek rá, hogy jelentősen megkönnyítsék egy-egy aspektusát a vállalati működésnek, de ne várjuk el tőlük, hogy helyettünk hozzák meg jelentősebb üzleti döntéseinket.

2. Az MI fejlesztéséhez szükséges adatmennyiség összegyűjtése, valamint a technológia felhasználásának transzparenciája komoly, széles körben releváns morális kérdéseket vet fel. A következő évek kihívása lesz emellett a jelentős szakemberhiány a területen, és a számítási kapacitások tetőzése is megoldandó feladatként vár ránk a közeljövőben.

3. Az MI-alapú megoldásokban lakozó potenciál miatt mindenképp megéri energiát fektetni a terület fejlesztésébe. Ez a felelősség a vállalati közegben az IT vezetők és az üzletfejlesztés vállát terheli jellemzően.

Önszerveződés, agilis csapat- és szervezetépítés

5

Milyen módon tud együttműködni egy vállalatban a hagyományos szervezeti hierarchia és az agilis szervezet?

Milyen kihívások vannak az erőforrásgazdálkodás területén, és milyen módon lehet határidőre való szállítást vállalni az agilis működésben?

Mit is jelent az „önszerveződés”, és hogyan is mérhetjük az agilis átalakulás/működés sikerét?

Felvezető inspiráció

„Gartner also found that organizations will need to adapt to succeed, stating “The radically distributed software engineering resulting from the COVID-19 pandemic exposed process and skills gaps that impact the ability of organizations to successfully deliver applications. The ‘new normal’ will be led by organizations that are able to quickly identify and address the critical skills needed to drive their business.”

https://digital.ai/resource-center/analyst-reports/state-of-agile-report

Önszerveződés, agilis csapat- és szervezetépítés

Miért vált égetően fontos buzzwordé az agilitás és az önszerveződés az utóbbi időben?

A pandémiának köszönhetően felgyorsultak a digitalizációs folyamatok, minden eddiginél fontosabbá vált a rugalmasság és alkalmazkodás a szervezetek részéről, mérettől és iparágtól függetlenül. Azok a vállalatok, amelyek nyitottak voltak az agilis transzformációra és már bizonyos mértékig készen álltak a gyors változások befogadására, könnyebben vették az akadályokat, hiszen az agilitás képessé teszi a szervezeteket villámgyorsan reagálni olyan teljesen kiszámíthatatlan és váratlan eseményekre, mint egy világjárvány.

A pandémia rávilágított az önszerveződés relevanciájára is, és vele együtt arra, hogy erős kontroll nélkül is képesek az emberek, a csapatok és a cégek együttműködni, közösen értéket előállítani.

Melyek a legnagyobb kihívások, dilemmák az agilitás kapcsán?

Amikor szóba kerül az agilis transzformáció, mint lehetőség egy szervezetben, általában rengeteg releváns kérdés és dilemma merül fel, mint például, hogy: Milyen szervezetek alkalmasak az agilis működésre? Hogyan lehet egy hierarchikus, autokrata szervezetet elindítani az agilis transzformáció útján? Egyáltalán megoldás lehet-e az agilis működés és mi a reálisan kitűzhető cél?

Egy ilyen gyökeres változás rengeteg erőforrást, erőfeszítést kíván, és természetes velejárója az ellenállás, ennek a kezelésére is gondolni kell a tervezés során. Nem szabad elfelejteni, hogy az agilitás egy szemléletmód, nem pedig egy csodaszer, fontos, hogy reálisan lássuk az előnyeit és azt, hogyan profitálhat belőle a mi cégünk. Ha bevezetjük, nem fog egy csapásra megoldódni minden probléma. Fontos leszögezni, hogy ez a transzformáció minden vállalat esetében egy egyéni út, ezáltal nem létezik egy tökéletes recept sem.

Önszerveződés, agilis csapat- és szervezetépítés

Mik a potenciális megoldások a kihívások és dilemmák kezelésére?

Először is át kell gondolni, hogy mitől lesz sikeres a transzformáció. A világos célmeghatározás, kommunikáció például kritikus fontosságú. Az érintetteknek érteniük kell azt, hogy mi miért és hogyan történik, miért van a szervezetnek szüksége erre, például hogy milyen üzleti célok vezérlik a transzformációt és milyen pozitív változásokra számíthatnak általa hosszú távon. Az agilitás bevezetésénél kiemelkedően fontos továbbá a vezetőség hozzáállása és példamutatása, hogy hitelesen a projekt mellé álljanak.

Másodszor érdemes végig gondolni, hogy milyen pozitív kimenetei lehetnek az agilis transzformációnak a szervezetre nézve. Ilyen például, hogy hihetetlen mértékben felgyorsul a szervezetben a döntésképesség, javul az alkalmazkodóképesség, ellenállókészség és nő az autonómia. Ezek által pedig hosszú távon versenyképes marad a vállalat, hiszen gyorsabban tud reagálni a hirtelen változásokra és jobban ki tudja szolgálni a folyamatosan változó fogyasztói igényeket.

Fontos továbbá az üzleti értékek mellett az egyéni szempontokat is szem előtt tartani, mert végső soron az agilis szervezeteket, folyamatokat emberek fogják működtetni. A legtöbb ember számára az agilitás alapvető szükségletekre ad választ, ilyen például az autonómiára, kommunikációra való igény, vagy a visszajelzésekre és a munka eredményessége illetve értelme iránti igény.

Megoldások és ötletek elvitelre

1. A digitalizációval azok a vállalatok tudnak lépést tartani, akik képesek agilisan alkalmazkodni a változásokhoz.
2. A világos célmeghatározás, pontos tervezés és transzparens kommunikáció kritikus fontosságú az agilis transzformáció sikeressége szempontjából.
3. Az önszerveződés és agilis szervezetépítés javítja a hatékonyságot, együttműködést.

TOP Talentek toborzása és megtartása

6

Mit nevezünk top talentnek?

Megtartás - ez az új "recruitment"?

Mit, miért és miért ne toborozzunk?

Felvezető inspiráció

“After more than two years working in a remote environment, employees fully understand that the model for work has changed forever. Flexibility is now endless for key talent to determine where they want to live geographically, who they want to work for and how they find their dream job,” says Matt Diamond, CIO of McAfee. “The technology sector is leading the way in this transformation and embracing change throughout the job market.”

https://enterprisersproject.com/article/2022/1/it-talent-strategy-3-considerations-recruitment-and-retention-2022

TOP Talentek toborzása és megtartása

Miért vált fontos témává a tehetségek toborzása és megtartása az IT szektorban, az utóbbi időben?

Napjainkban szinten minden szektorban kihívást jelent a megfelelően képzett szakemberek megtalálása és megtartása. Különösen igaz ez az IT-ra, ahol ráadásul a digitalizáció levezénylése egyre több szakembert igényel, miközben évek óta óriási a hiány. A legtöbb vállalat működésében ezért központi kérdéssé vált, hogy hogyan lehet bevonzani a tehetségeket és milyen stratégiával lehet őket megtartani, hiszen a jó munkaerő kritikus fontosságú a szervezet sikeres működésében.

Legnagyobb kihívások és dilemmák a trendhez kapcsolódóan

A globalizációnak köszönhetően sok új lehetőség nyílik meg, ami már nem köti lokációhoz a munkavégzést. Emellett további nehézséget jelent, hogy a különböző generációknak egymástól eltérő igényei és elvárásai vannak a munkaadójukkal szemben. A fiatalabb generációkat nehezebb megtartani, könnyebben váltanak, ha a munkáltató nem felel meg az elvárásaiknak. Átlagosan 15-30% hiány mutatkozik a megfelelő szakembereket illetően, de a tehetségek megtartása is komoly kihívást jelent, a legtöbb vállalat állandó, akár 30%-os fluktuációval küzd. A pandémiának köszönhetően újabb kihívásokkal szembesülnek a cégek, hiszen még inkább megnövekedett az igény a távmunkára, amihez fontos a megfelelő otthoni munkaeszközök és digitális csapatmunkára alkalmas eszközök biztosítása és a munka-magánélet egyensúly megteremtése.

Nem utolsó sorban a fejlődő iparágakban a munkaerőhiány által gerjesztett folyamat, a fizetési igények gyors ütemű emelkedése is nehézséget jelent a cégek számára.

TOP Talentek toborzása és megtartása

Megoldások és ötletek a trenddel kapcsolatos kihívások kezelésére

A cégeknek sokkal nagyobb hangsúlyt kell fektetni a tehetségmenedzsmentre. Ennek részeként át kell dolgozni a toborzás-kiválasztás és onboarding folyamatokat, megfelelő erőforrást kell fektetni a munkáltatói márkaépítésbe és ki kell fejleszteni egy ütőképes megtartási stratégiát a fluktuáció csökkentésére. Újfajta toborzási módszereket is érdemes bevetni, jó csatornát jelenthetnek például a kötetlen hangulatú szakmai összejövetelek, meetupok. A cégeknek be kell kapcsolódniuk az oktatásba is, hiszen ahhoz, hogy a kollégák lépést tudjanak tartani a technológia fejlődésével, folyamatos továbbképzésre, fejlesztésre van szükség. Erre kiválóan alkalmasak például az úgynevezett corporate bootcampek, a cégek igényeire szabott intenzív képzések.

A fiatal tehetségek bevonzására érdemes kidolgozni külön stratégiát, mentorprogrammal és izgalmas hosszú távú karrierlehetőségekkel.
A tehetségek elvándorlásának megakadályozása szintén nem könnyű feladat, érdemes rendszeresen mérni a munkavállalók elégedettségét, és a fájó pontokra megoldást találni és a tehetségek számára megfelelő és valós karrierutakat kidolgozni. Ezáltal jó eséllyel csökkenni fog a felmondások száma, ami hosszú távon csökkenti a toborzási költségeket is.

Megoldások és ötletek elvitelre

1. Minden szektorban kihívást jelent a megfelelően képzett szakemberek megtalálása és megtartása, ezért központi kérdés, hogyan lehet bevonzani és megtartani a tehetségeket.

2. Sokkal nagyobb hangsúlyt kell fektetni a tehetségmenedzsmentre: toborzás-kiválasztás, onboarding folyamatok, munkáltatói márkaépítés, megtartási stratégia.

3. Fluktuáció csökkentése: érdemes rendszeresen mérni a munkavállalók elégedettségét, és a fájó pontokra megoldást találni. Ezáltal hosszú távon csökken a toborzás költsége is.

Kapcsolat:

Tóth Gergely
gergely.toth@aquinqum.com

Deák-Nagy Csilla
deaknagy.csilla@hrfest.com

Uzsák Éva Virág
Uzsak.eva.virag@hrfest.com

Fojtó Ágnes
Fojto.agnes@hrfest.com

IT FEST

united consult

GREEN FOX ACADEMY