



Hewlett Packard
Enterprise

Multikulturális virtuális teamek vezetése

Rubint Péter

AMS Delivery Manager
SKF Finance&HR Applications

2016, Április



Bemutakozás



Ügyfél

SKF – Svenska Kullager Fabriken, HPE Svédország

Munkaterület, feladataim

- SKF Finance & HR alkalmazás-portfólió, üzleti alkalmazások üzemeltetése- és fejlesztései
- Projektmenedzsment folyamatok fejlesztése, projekt portfólió menedzsment
- Change- és Release Management folyamatok működtetése
- A csapat építése és továbbfejlesztése

Közvetlen munkatársaim – virtuális teamben

- Svédország, Magyarország, Bulgária, Románia, Olaszország, Argentína, Brazília, India
- Amerika, Franciaország, Németország, Hollandia

Quick Facts

 Employees: 48 593 <small>Work with us</small>	 SKF sites: 140 in 32 countries <small>Find out more</small>
 Years in business: 108	 Technical centres: 18 around the world

Projektcsapat összeállítása



Célok, módszerek

- „A legmegfelelőbb embert a feladatra, a lehető legolcsóbban”
- Resource bróker és HR, profi szűrés elvárt, referenciák, valódi értékek és potenciál
- Egy vezetői interjún a jövőbeni főnök mellett más vezetők is részt vesznek
- Munka kultúra, időzónák, együttműködési lehetőségek figyelembe vétele
- Dominánsan saját alkalmazotti kör, regionális delivery pool-okból való keresés
- Legnagyobbak: India, Kína

Kihívások

- Személytelen, telefonon keresztül zajlik, kevesebb benyomás szerezhető
- Más ország, más munka-kultúra más értékelési rendszer
- Hiány területek, speciális tudású alkalmazásfejlesztő profik megtalálása (legacy rendszerek)

Előnyök

- globális keresés, sok alkalmas jelölt
- jó képességű, „olcsóbb” munkaerő, versenyképesség, profitabilitás

Különbségek kezelése, munka szervezés

Nemzetiségi, vallási, kulturális- és egyéb adottságok



Fontos tényezők

- Nemzeti- és vallási és egyéb lokális ünnepek – számosak, átlapoltak
- Munkahely – virtuális teamekben is fontosak a lokális szigetek – meeting point
- Helyi szokások – napkezdés, közös ebéd, napzárás, napi szocializáció kontra „remote” manager
- Stílusok : probléma megválaszolása, konfliktuskezelés – Svédország, anyavállalat munkakultúrája
- Melyik munka kultúra miben a legjobb?
- Projekt menedzsment, eredményesség - Európa / Amerika vs. India, Brazília
- Környezeti adottságok – éghajlat, közlekedés, elektromos hálózat, Internet

Kihívások

- Megfelelő ember megfelelő feladatkörbe – funkciók és a team eredményesség, Ügyfélmenedzsment
- Kulcsemberek nem találkoznak, tréningek, tudás átadás is a virtuális térben kell -> tudásbázis menedzsment
- Gyors és egyértelmű kommunikáció, közös virtuális munka terek kialakítása és menedzselése – hol dolgozunk hol mit találunk meg?
- távollétek / kiesések alatti helyettesítések megoldása – üzlet/szolgáltatás folytonosságának koordinálása

Előnyök

- A kulturális különbségek/ hasonlóságok figyelembe vételével szervezett, menedzselte csapat kiegyensúlyozott és eredményes
- Feladatmegoldás, válaszadás felgyorsul, Ügyfél elégedett

Csapatépítés, fejlesztés

Szocializáció, célok, motiváció

Csapatépítés

- Eltérő igények, sajátosságok a szocializációban- lokális közösség szokásai, közös belső események, ünnepek
- Munka melletti „megosztások” – beszélgetések – közös érdeklődés
- Nagy áttekintő státusz meeting; „Családi Kör” – a Dev/Ops avagy Change/RUN csapatok együttese

Célok, motiváció

- konkrét szakmai- és üzleti célok megfogalmazása a csapatnak
- egyéni célkitűzések meghatározása, elfogadása – mérés és visszajelzés – „remote” és a helyi vezető szerepe
- eredményes, szabálykövető, önfejlesztő, tudásmenedzselő, tudásmegosztó csapattá válás

Kihívások

- Meglévő klikek feloldása – az egy emberes hadsereg és holdudvara
- Eszközök és folyamatok egységesen magas színvonalú ismerete és alkalmazása – compliancy, audit
- Valódi egyéni célok megtalálása, motiváció
- Jó szakemberek megtartása, „job-hoppers” kockázatok kezelése

Előnyök

- Egymást segítő, tudásban és munkavégzés színvonalában egyre jobb csapat
- Unikális tudású „egyszemélyes hadsereg” felváltása csapattagokkal – kisebb működési kockázat
- Tudásátadás gyorsabbá válik, új emberek bevonása könnyebb
- Hosszútávon fenntartható alkalmazás üzemeltetési és fejlesztési szolgáltatás



Vezetői tapasztalatok

Multikulturális virtuális csapatok



- Leadership, vezetői tapasztalatok megosztása – **bizalom és együttműködés** minden szinten
- **Gyors** reagálás, diplomácia, határozottság, **nyílt** kommunikáció, fókusz a **lényegre**, idő!
- Nyitott ajtó policy – látható elérhetőség, 2 perc alatt megbeszéljük írásban vagy szóban
- Kötött munkarend, **szabályok** betartása elsődleges, **mérhető eredmények**, szállítandók
- Dinamikus, sok szálon futó teljesítés, az átlagos „üzemi sebesség” igen magas
- **Gyors operatív döntések** – a magasabb szintűek, stratégiaiak általában lassúak
- Jól **meghatározott munkaköri elvárások**, **Tudás Transzfer** anyagok különösen fontosak
- Mindenkitől elvárt az üzleti nyelv és **kommunikációs** eszközrendszer **profi használata** – új generáció, hatékony testre szabott megoldásokat hoz
- Különböző munkakultúrák nem alakulnak át, a sajátosságaikkal kell együtt élni és **csökkenteni a működési / teljesítési kockázatot**
- A **lokális szigetek** jók, lehet és kell rájuk építeni – növeszteni ahol érdemes és lehetséges
- A **virtuális teamekkel** nyújtott platform- és alkalmazás fejlesztési- és üzemeltetési szolgáltatásokra **erős igény van**, globális vállalatok, eladás, gyártás, logisztika támogatás -> **a jól menedzselte, modern IT környezet az üzleti növekedés alapja.**



Hewlett Packard
Enterprise

Köszönöm a figyelmet!

Rubint Péter
peter.rubint@hpe.com