



Egy meg egy hogyan lehet több, mint kettő?

Beck György
vezréigazgató, HP Magyarország



Mégis ismétli
magát a
történelem?

Váratlan események...

1998. Február 12. 16.25

„Mi lesz a Microsoft-Digital
eseménnyel?”

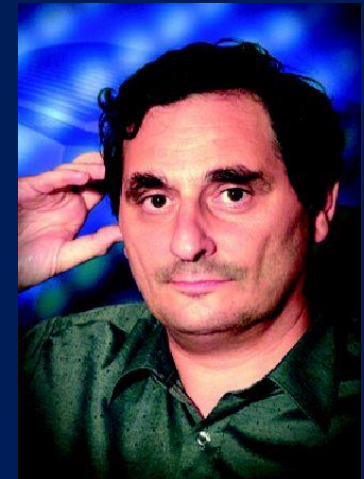
(Vityi Péter)



Menedzsment tréning II.

2001. Szeptember 4., 6.25 a.m....

„a HP megveszi a Compaq-ot!...”
(Révész Gábor újságíró)



Az IT iparág nehéz időket élt akkortájt



	<i>2001.09.06.</i>	<i>52 heti csúcs</i>	<i>% vált.</i>	<i>2004.05.17.</i>
EMC	13.88	102.94	-87%	10,31
Sun	10.46	62.81	-83%	3,74
Cisco	14.40	66.94	-79%	20,87
Oracle	10.92	45.88	-76%	11,40
HP	17.70	62.63	-72%	19,53
Compaq	10.35	33.25	-69%	
Intel	26.10	68.69	-62%	27,44
Dell	21.50	41.00	-48%	34,19
IBM	98.00	134.88	-27%	85,63
Microsoft	56.02	76.15	-26%	25,65

A fúzió előtti cégek

Hewlett-Packard Corp.

- Alapítva 1939-ben, California
- 88.000 alkalmazott
- Jelenlét 120 országban
- Vezérig. Carly Fiorina

Hewlett-Packard Mo.

- Alapítva 1992-ben
- 170 alkalmazott
- vezérigazgató: Roland Roth
- #3 IT vállalat

Compaq Corp.

(Tandem és Digital)

- Alapítva 1982-ben, Houston
- 65.000 alkalmazott
- Jelenlét 104 országban
- Vezérig. Michael Capellas

Compaq Computer Mo.

- Alapítva 1990-ben
- 260 alkalmazott
- vezérigazgató : Beck György
- #1 IT vállalat

Út a cégegyesülésig

2001. szeptember

- hp+compaq fúzió bejelentése

2001. szept. –
2002. május

- Jogilag még nem érvényes fúzió
- A két cég „versenytársként” viselkedik a piacon
- Versenyhatósági és részvényesi jóváhagyások

2002. május 7.

- Végetér a 8 hónapos pro - kontra harc
- Jogilag érvényes fúzió a versenyhatósági és részvényesi jóváhagyások eredményeképpen
- Elkezdi működését az egyesült vállalat

2002. dec.20.

- A két magyarországi leányvállalat egyesülésének cégbírósi bejegyzése

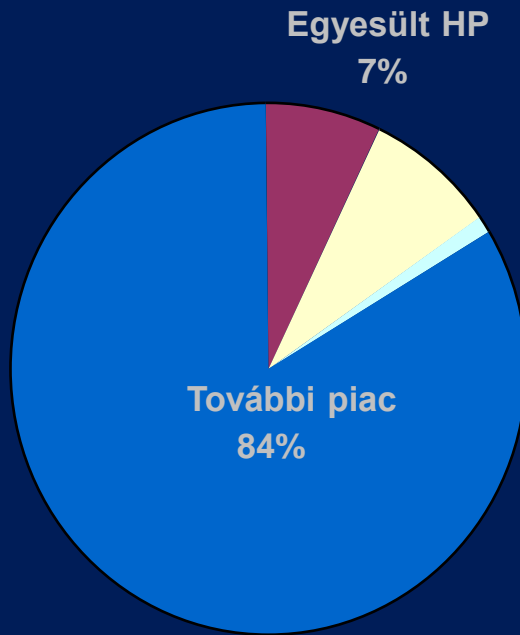
Az egyesült HP

- 75 Mrd \$ árbevétel*
- Vezető szerep különböző piacokon és termékcsoportoknál
- 3 Mrd \$ költségmegtakarítás
- Globális jelenlét
- Szellemi tőke, potenciál
- Vezető globális brand

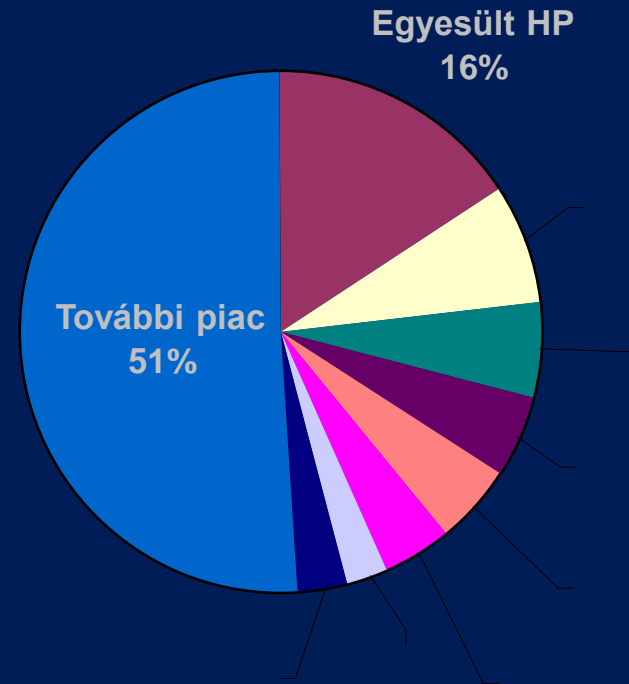


*Két vállalat konszolidált 2003. évi pénzügyi eredménye

Teljes IT piac, 2003

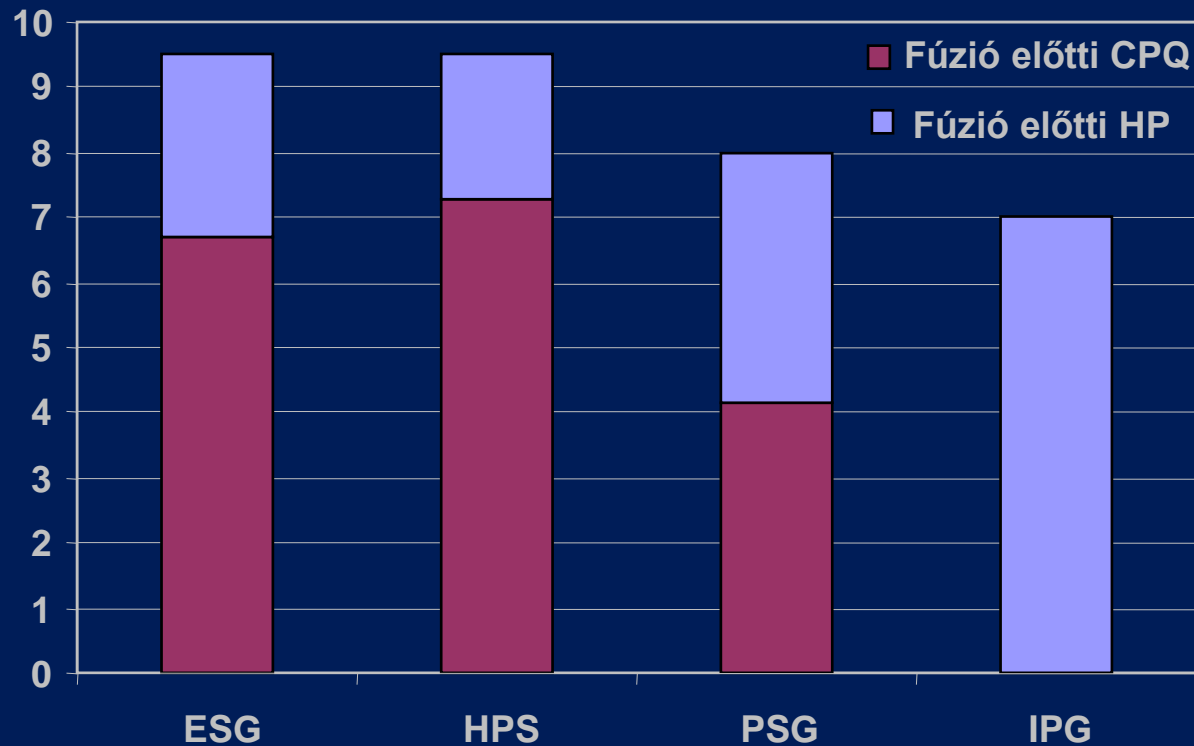


Világ



Magyarország

A fúziós időszak eredménye, HP Mo. (2002. első pénzügyi félév)



Éves növekedés : fúzió előtti HP: 52%
 CPQ: 15%

fúzió előtti

Az IT iparág
valaha volt
legnagyobb
fúziójának
céljai

Célok, feladatok

1. Sikeres egyesülés
2. Piaci pozíció tovább erősítése a termék/megoldás szinergia révén
3. Elégedett felhasználók
4. Elégedett dolgozók
5. HP Brand ismertségének növelése

A fő kommunikációs kihívások

Belső

- A két vezető brand integrációja
- Örökség
- „Kulturális” integráció
- Kulcsfontosságú kollegák megtartása

Külső

- Ügyfél lojalitás megőrzése
- A fúzió „eladása” a helyi piacon
- Partner cégek bizalmának megőrzése
- A média „kontrollja”



Sikerül-e a
kevés sikeres
fúzió közé
bekerülni?

A helyes úton járunk-e?

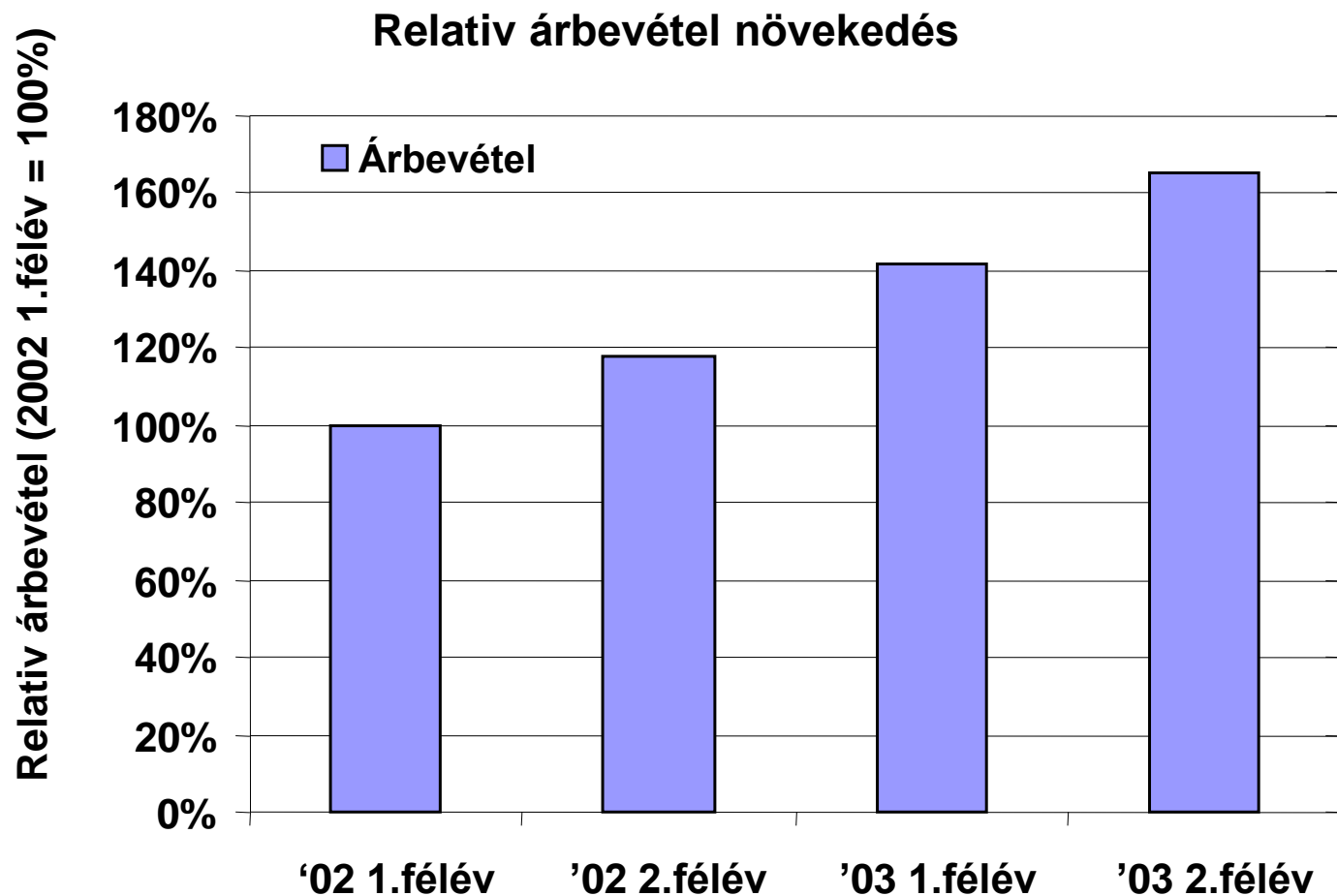
- Az üzleti eredmények magukért beszélnek
- Ügyfél elégedettségi felmérések (TCE)
- Sajtómegjelenések követése
- Beslő dolgozói felmérések
-

HP piaci részesedések

- #1 IT cég árbevétel alapján
- #1 IT szolgáltatások piacon (10%, 2003-as év)
- #1 rendszerintegrációs piacon (16,9%, 2003-as év)
- #1 szerviz piacon (24,6%, 2003-as év)
- #1 storage piacon (45%, 2003-as év)
- #1 Intel szerver piacon (60% 2004. első negyedév)
- #1 Unix szerver piacon (48%, 2003-as év)
- #1 PC piacon (21,3%, 2003-as év)
- #1 nyomtató piacon (70% lézer, 54% tintasugaras nyomtatók, 2003-as év)

Forrás: IDC

Fúzió utáni három pénzügyi félév...



Piaci növekedések az EMEA régióban

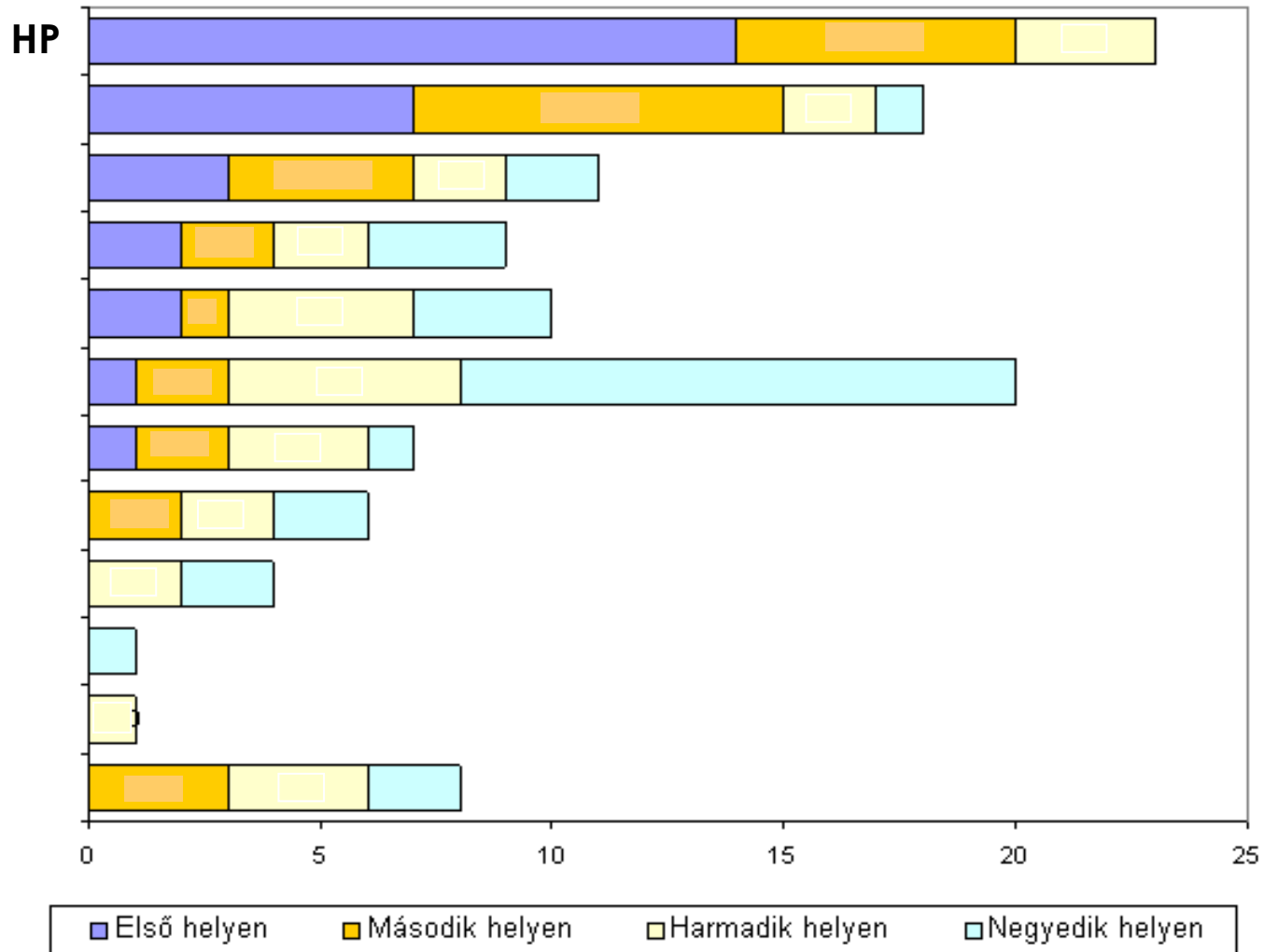


2003. 2. pü.félév → 2004. 1. pü. félev

- #1 HP Magyarország (45%)
- #2 HP Csehország (40%)
- #3 HP Svédország (38%)

Forrás: IDC

IT cégek spontán ismertsége, 2003



2002-ben:

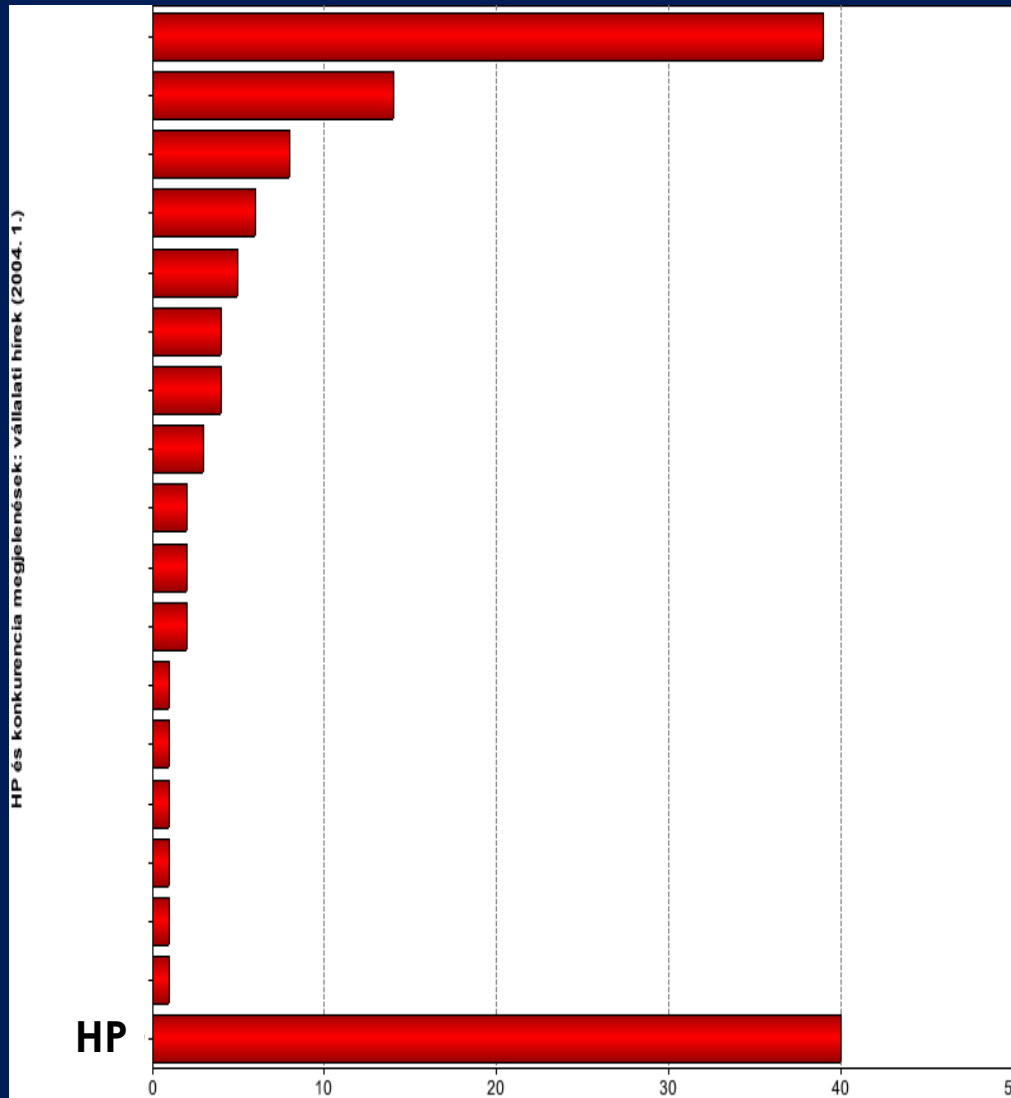
#1 ...

#2 fúzió
előtti
CPQ

#4 fúzió
előtti HP

Forrás:
Szonda Ipsos,
IT vállalati
image
felmérés, 2003

Havi PR elemzések



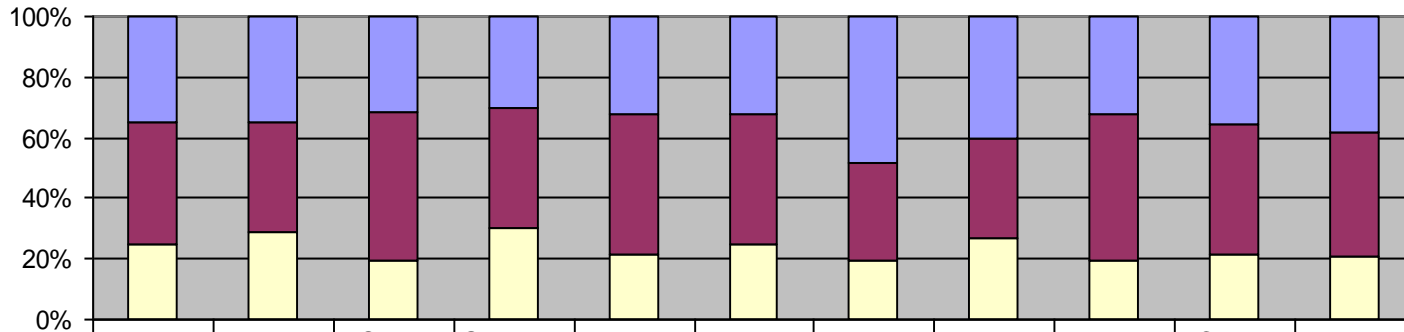
Vállalati hírek,
2004. január

Forrás:
Observer Médiafigyelő

Ügyfél elégedettség, online TCE, 2003



TCE Overall Satisfaction



Komplex ügyfél elégedettségi mutató vizsgált elemei

- Információk könnyen megtalálhatók
- Web oldalon talált információ hasznossága, értéke
- Webes információ frissessége
- Vizuális megjelenés
- Oldal letöltéshez szükséges idő

Forrás: HP Corp.
felmérés

Záró gondolatok

- Váratlan események minden céggel megtörténhetnek
- Az ügyfél bizalom a létező legfontosabb érték
- A legjobb cégeket belülről kezdik építeni, onnan haladnak kifelé



i n v e n t

A fúziót motiváló tényezők

- Minden fizikai és statikus folyamat, illetve tartalom digitálissá, mobillá és virtuálissá változik.
- Az egyszerűség, a menedzselhetőség és az alkalmazkodóképesség igénye megváltoztatja azt a módot, ahogy az ügyfelek dolgoznak, azt, miként vásárolják és használják a technológiát.
- Egy horizontális, heterogén és hálózatban működő világban élünk. A sztenderdek a kapcsolódásról és a közös nyelvről szólnak.

Kritikus tényezők I.

Profi előkészítés és támogatás



- PMO (project mgmt office): alapos előkészítés
- Szakértő partnerek világszerte és lokálisan
 - Jogi
 - Kompenzációs
 - Stratégiai
 - Szervezetfejlesztés
- Helyi integrációs team-ek
- Precíz központi „órajel”

Kritikus tényezők II.

Strukturális változások



- Kiválasztás, szervezeti felépítés – '02 szeptember
- Üzleti folyamatok – '02 november
- Munkaköri besorolási rendszer – '03 január
- Teljesítmény értékelések – '03 március
- Fizetésrendezés – '03 április
- Belső folyamatok – '03 május
- Teljes összeköltözés – '03 május
- Jóléti, juttatási csomag teljes integráció – '03 aug.

Kritikus tényezők III. Egységes, elkötelezett felsővezetés



- Felsővezetői és kiterjesztett vezetői csapat műhelymunkák
- „Utógondozás” – felelős munkacsoportok
 - Ország-stratégia – szervezeti egységeken átívelő együttműködés optimalizálása
 - Belső és külső kommunikáció
 - Ország értékrend
 - Folyamatok optimalizálása
 - Karrierutak, fejlődési irányok

Kritikus tényezők IV.

Nyilvános elismerés, belső kommunikáció



- Coffee Talk sorozat – felsővezetői jelenlét
- Fast Start, Fast Forward csoportos műhelymunkák részlegenként
- Kétheti Hírújság – minden fontos külső, belső siker, esemény
- Intranet Fórumok
- Állománygyűlések (negyedéves)
- Családi Nap, Sportnap, Év végi party – Év Embere
- Összeköltözés, MBWA

Kritikus tényezők V.

„Kritikus tömeg” bevonása



- Kiterjesztett vezetői csapat létrehozása
- Belső kommunikáció (soha nem tökéletes, de kulcsfontosságú)
- „HP Magyarország Vállalati Kultúra” építés – több éves folyamat
- Visszajelzések:
 - Integrációs Felmérés (2002. augusztus, december)
 - „Voice of Workforce” Felmérés (2003. április, 2004. március) – akciótervezés részleg és ország szinten