



SZERVEZETI KULTÚRAFEJLESZTÉS

IMPROVERS
GROUP

A kiválóság építés a vezetők „életbiztosítása”

Nemzetközi tapasztalatra épülő, több száz vállalat által már használt megoldások adnak csak igazi biztonságot.

Háttérünk a kultúrafejlesztésben

Az Improvers Group első cége 1989-ben jött létre. Tevékenységünk a licencek miatt több cégben folyik, melyeket szoros szálak kötnek össze, így cégcsoportunk **komplex vállalatfejlesztéseket**, pl. **szervezeti és vezetői kultúrafejlesztéseket** végez, mindig **egyedi módon**, az ügyfél vállalatára kialakítva.

A 2015-ös évben 1 milliárd forintot meghaladó tevékenységünkkel **piacvezetővé váltunk** az iparágunkban. A mi küldetésünk, hogy a világ legjobb tudásanyagával dolgozzunk, azért hogy az **ügyfeleink vállalata** a globalizált világban is **versenyképes lehessen**. Legismertebb licenceink: FranklinCovey, NEWS™, Arbinger Institute, REFA, Lean, 6Sigma, IPMA, PMI.

Az Improvers Group szervezeti egységei kizárólagos licence képviseltek:

FranklinCovey: A FranklinCovey a világ vezető felnőttképzési vállalatainak egyike. 160 országban működő irodáiban több mint 14 000 tanácsadó dolgozik. Szakterülete a teljesítmény javítása.

NEWS™: A svájci székhelyű NEWS már 40 országban segíti a vállalatokat és vezetőiket coaching alapú szervezeti kultúra fejlesztéseivel és gyakorlatias képzéseivel, a bennük lévő potenciálok felszínre hozatalában.

Arbinger Intézet: Az Arbinger Intézet módszertana az alkalmazott pszichológia 30 éves (Oxford, Harvard, Yale egyetemek) kutatási eredményein alapul, programjaik a bizalomra épülő, emberközpontú, kiemelkedő eredményeket célzó kultúrafejlesztési folyamatokat támogatják.

A **Sämling Solution Consulting Kft.:** 22 éves tréning-tanácsadói tevékenységre tekint vissza. Missziójának a komplex vállalatfejlesztést, a szervezetek versenyképességének növelését határozta meg.

Improvers Group számokban:

- 60** tanácsadó/tréner kolléga
- 50** engedélyezett képzés, pályázatnak megfelelően
- 300** aktív ügyfélkapcsolat
- 30 000** vezető, akiket fejlesztettünk
- 10** nemzetközi módszertan az ügyfeleinkért
- 28** év magyar vállalatfejlesztési tapasztalat
- első hely** a 2016-os a Book of Lists-ben



„Az igazi lemásolhatatlan versenyelőny nem a stratégia, nem a technológia, nem a tőke, hanem a kultúra.”

Peter Drucker

Hitvallásunk

Meggyőződésünk, hogy az igazi „lemásolhatatlan” versenyelőny nem a stratégia, nem a technológia, nem a tőke, hanem a **kultúra**.

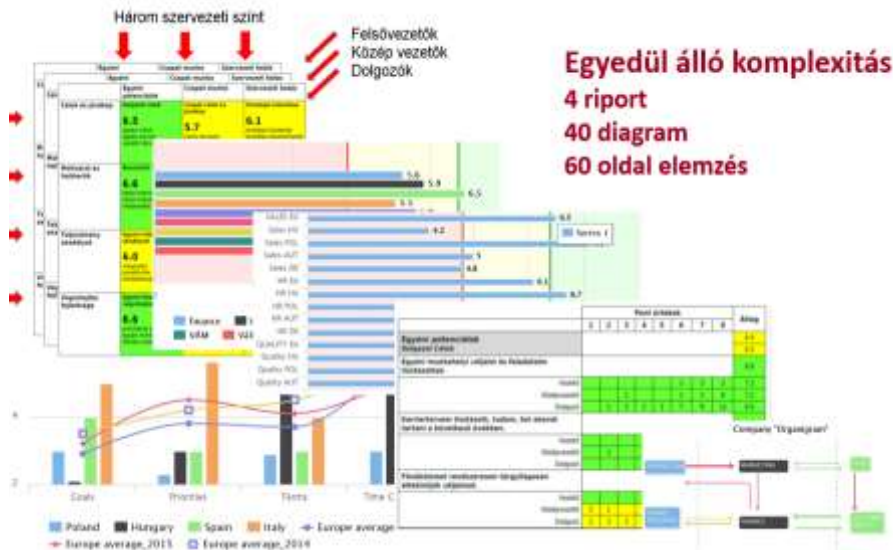
Amiben ellenben mások vagyunk az a fejlesztési megközelítésünk gyakorlatiassága.

A kultúrafejlesztési megközelítések (bár már a definíciók sem egységesek) általában tartalmaznak valamilyen szempont szerint meghatározott kultúra karakterisztikákat, kategóriákat (mint pl. hatalomkultúra, pók kultúra, vagy passzív védekező, stb. típusokat). A kultúrafejlesztések módszertanát sok esetben különböző workshop sorozatokon át, ezen mesterségesen kitalált kategóriák valamilyen irányú eltolásában látják.

28 éves magyar és nemzetközi tapasztalataink nem igazolták ezeknek a módszereknek a hatékonyságát.

Azt tapasztaltuk, hogy a vállalat fejlesztése során, minden vállalatnak van **egy természetes érési folyamata**. Ennek kikerülése legtöbb esetben visszarendeződést, néha károkat is okozhat. A kultúra nem véletlenül olyan amilyen, a **kultúra egy leképződés**, olyan mint egy „árnyék”, mögötte valós értékek, érdekek, tapasztalatok, hiedelmek, sőt szervezeti, életkori sajátosságok, stb. húzódnak meg.

A vállalati kultúra fejlesztése, ami valós változást hoz, nem képzelhető el **ezen területek tudatos építése és összehangolása** nélkül. .



www.vallalatdiagnozis.hu

Mérni kell amit fejlesztünk

A kultúra fajtákat (karakterisztikákat) mérő diagnózisokon túl sokkal mélyebb diagnózisokra van szükség, amin keresztül irányítani tudjuk a valós beavatkozási folyamatokat. A mi mérési fókuszunk az, hogy a **szervezet mennyire képes kiválóan működni**. Vagyis a szervezet az aktuális életkorában mennyire tudja optimálisan kielégíteni - egy állandóan változó világban - stakeholdereinek, gyakran ellentmondó, igényeit.

A **Komplex Vállalatfejlesztési Diagnózisunk** a szervezet egészére és a különálló szervezeti egységekre vonatkozóan is használható, internetes felmérés, mely a vezetők és munkavállalók szemszögéből **vizsgálja a vállalati eredményességet és hatását a kultúrára**. A megfelelő időszakonként megismételt felmérés méri a beavatkozások szervezetre gyakorolt hatásait. Ezen kívül, minden riport tartalmaz magyar benchmark adatokat is a reális célok kitűzéséhez.

A nemzetközi kutatások alapján összeállított 60 + 5 szöveges kérdésből álló kérdőívet reprezentatív mintában, online vagy papír formában, anonim módon töltik ki (kb. 15 perc). **Az így kinyert adatokból 4 különböző diagnózisriport készül, ami a kultúrafejlesztés folyamatának irányító eszköze lesz:**

Kiválóság Diagnózis riport (Belső Potenciálok feltárása)

A Kiválóság Diagnózis 36 ponton rámutat arra, hogy **a szervezet mennyire tud a kiváló vállalatok gyakorlata szerint működni**. A nemzetközi kutatások az iparági átlagból tartósan kiemelkedő vállalatok működését vették alapul.

A diagnózis tartalmaz egy szociometriai megközelítést is, aminek eredményeként **a szervezeti egységek közötti együttműködés szintjét is mérjük**.

Keep Your Staff Diagnózis riport (Munkavállalói Elkötelezettség)

A diagnózis részletes képet ad a dolgozók munkához való kötődéséről, és a vállalat által nyújtott külső motivátorok megtartó erejéről.

Humán Negatív Önérdek Diagnózis riport

Ez a rész méri a belső konfliktusokra elpazarolt energiákat, a szervezeti célok elérésére nem fordított, feleslegesen elfecsérelt energiák mennyiségét. Mekkora a szervezet vesztesége a belső bizalomhiány miatt? Milyen mértékben vannak káros szervezeti folyamatok? Megmutatja, milyen szintű **az együttműködés, az innováció és a szinergiateremtés állapota**.

Szervezeti Időgazdálkodás Diagnózis

A diagnózis a feladat- és időmenedzsment oldaláról elemzi az egyéni, a csapat és a szervezeti szintű eredményességet.

Sikeres vezetők stratégiának tekintik a kiválóságot

Módszertanunk középpontjában a „kiváló vállalat” kultúrája áll. Eltérő élekciklus vagy fejlettségi szint esetén is egy cégcsoporton belül az **irányt** mindig a vállalati kiválóság felé törekvés jelenti.

Jim Collins kiválósági modellje, tökéletesen meghatározza azt a 3 területet, amelynek legnagyobb kultúra alakító hatása van, **ha bármelyik kimarad, a változás nem lesz eredményes.**

Szenvedély (motiváló kultúra)

Kompetenciák (belső potenciálok felszabadítása)

Eredmények (stratégia végrehajtása)



A szervezeti kultúrára leginkább ható három területnek a fejlesztéséhez az Improvers Group a világ leghíresebb kiválóság know-how rendszerét használja.

Magyarországon egyedülálló 3-as kultúra fejlesztési megközelítésünk bemutatása

Magas bizalmi szintű, ember- és eredményközpontú motiváló kultúra

Az Arbinger módszertan az egyéni és szervezeti működés két teljesen eltérő, pszichológiai jellegű szemléletmódját tárja fel. Ezek drámai módon határozzák meg, szinte láthatatlanul, mind az egyének, mind pedig a szervezetek viselkedését – a reaktív, védekezésre irányuló szemléletmódot és egy az Arbinger Intézet módszertana által fejleszthető **proaktív, együttműködő, célorientált szemléletmódot.**

A kutatási eredmények azt mutatják, hogy azon szervezetek, melyek az ilyen típusú szemléletváltásra is hangsúlyt fektetnek, négyszer nagyobb eséllyel lesznek sikeresek a szervezeti kultúrát fejlesztő folyamataikban, mint azok, melyek csak a viselkedés megváltoztatására fókuszálnak. (Joanna Barsh és Johanne Lavoie, „Vezetőként hozd ki magadból a legtöbbet” McKinsey Quarterly, 2014. április)

AZ ARBITINGER MÓDSZERTAN SEGÍTI A SZERVEZETEKET ÉS MUNKAVÁLLALÓIKAT:

Gátló, reaktív, sok esetben önámításra épülő, a működést visszafogó, és a **szervezeti bizalmat** romboló szemléletmódjuk felismerésében.

Viselkedésük módosításában egy **kreatívan problémamegoldó, szinergikusan együttműködő, másokat bevonó** szemléletmód alapján.

Továbbá, eszközöket ad a vezetőknek, hogy szervezeti **rendszerüket és folyamataikat célorientálttá, proaktívvá tegyék** a fenntartható növekedés érdekében.

Bővebb információ az Arbinger módszertanról: <https://www.youtube.com/watch?v=lp68KFYwsHI>



Kapcsolatfelvétel

Hívjon fel bennünket, ha további információra van szüksége a szolgáltatásainkról és a termékeinkről.

ImproversGroup

1124 Budapest
Németvölgyi út 64.

06 20 9235 405

istvan.ecsedi@improversgroup.hu

www.vallalatfejlesztés.hu

Szervezeti-, team és egyéni belső potenciálok kibontakoztatásának NEWS™ módszertana

Egyedülálló szellemi tulajdon, amely 25 év nemzetközi szervezetfejlesztési tapasztalatot sűrít innovatív rendszerbe. Az **egész szervezetre** kiterjedő, **eredményfókuszú** ön-navigációs rendszer. Célja, az állandóan **változó üzleti** világban a legtöbb **belső potenciált** mozgósítani a szervezeti **célok eléréséhez**. Magas hozzáadott értéket teremt, bevonáson és coaching szemléleten alapul, és koncentrálna a tehetségek kibontakoztatására.

Egységes, holisztikus rendszer, ami **ugyanazt a nyelvezetet használja az egyén, a csapat és a szervezet szintjén, így a vállalati kultúra részévé, formálójává válik. Strukturált, módszeres, rendkívül gyakorlatias.** Segítségével változás-menedzsment fókuszú vezetői gondolkodásmód alakítható ki, amely **folyamatosan megújuló, hatékony szervezetet** eredményez.

Bővebb információ a NEWS™ n modellről: <https://www.youtube.com/watch?v=wq5naPEmCDg&t=11s>

Magas teljesítménykultúra létrehozása Stratégia Végrehajtás Rendszer kiépítésével.

A FranklinCovey a stratégiai végrehajtást sok száz vállalat több ezer szervezeti egységén tanulmányozta. A hétéves kutatás arra mutatott rá, hogy **a célmegvalósítás a gördülékény napi működés biztosításáért** (amit forgószélnek nevezünk), **valamint a működést előrevivő célokért hozott erőfeszítések között morzsolódik szét.** Mindkét erőfeszítés vitathatatlanul szükséges, különbözőségük miatt azonban nem összegezhetőek.

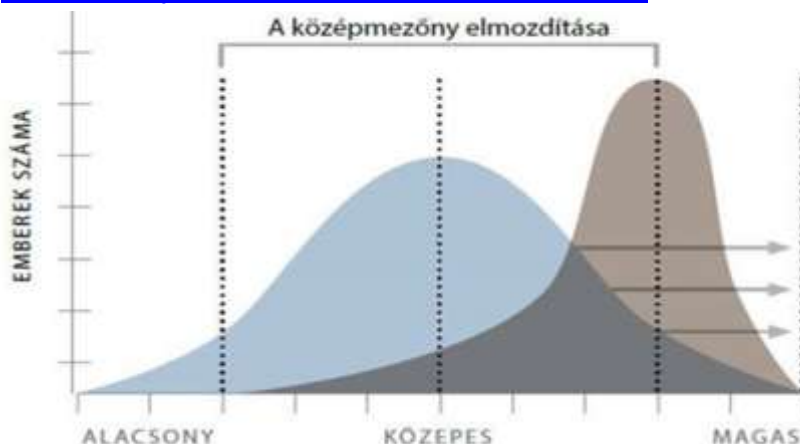
A stratégiai célok kiváló minőségű megvalósítása bármely szervezettől hihetetlen fegyelmet igényel. Ennek rendszeres megisméltése azonban még ennél is többet. **RENDSZERT KELL RÁ ÉPÍTENI!**

Minden szervezetben megtalálhatók a kiváló teljesítmény szigetei - a kiváló teljesítmény „felső 20%-a”. A kihívás az, hogy az átlagos munkaerőt jelentő középső 60%-ot elmozdítsuk a felső 20% teljesítményének szintjére.

A hagyományos képzésekkel ellentétben ez a program egy Six Sigmához hasonló hosszú távú fejlesztési és minősítési folyamat, melynek segítségével a vezetők valódi, tartós eredményeket érhetnek el. **A folyamat végén kialakuló rendszer kiszámíthatóan irányítja a stratégiai célok végrehajtását.** Magas hatékonyságú teljesítménykultúrát teremt.

Bővebb információ a Rendszerről:

https://www.youtube.com/watch?v=1ZqrcVzws_M



Garancia a változásra

Kultúrafejlesztési stratégiánkban egyszerre tudjuk megvalósítani azt a koncepciót,

hogy a bemutatott három létfontosságú fejlesztési dimenzióban, világviszonylatban is piacvezető módszertanokkal, egységes közelítésben fejlesszük a teljes vállalatot,

az eltérő fejlettségű szervezeti egységeket testre szabott fejlesztési utakon vezetjük végig.

Employer Branding

A kultúrafejlesztés nem öncélú tevékenység.

A Vállalatfejlesztési Diagnózisunk összehasonlíja az adott szervezeti egység teljesítményét az országos átlaggal, vállalatcsoporti átlaggal és kiindulási pont a két legnagyobb nemzetközi kiválóságot minősítő szervezetek standardjával való megfeleléshez.

EFQM

Investors in People

Diagnózisunk és fejlesztési módszereink mindkét minősítő szervezet számára elfogadott belépő pont a kiválósági díjak megszerzésénél.



Hozzon létre kiváló vállalatot!

Kultúra fejlesztés folyamata

- 1, Kultúrafejlesztési beavatkozásunk minden esetben alapos feltárással kezdődik, aminek részei a **vezetői interjúk, helyszíni bejárások, és a fentebb bemutatott diagnózisok** elkészítése minden szervezetre.
- 2, Az információk összesítése után **fejlesztési útvonalakat tervezünk meg** a szervezeti működés kulcsfontosságú területeire, amik direkt módon hatnak a vállalati kultúrára. Ezek nem sablonizált folyamatok, hanem alkalmazkodnak a diverzifikált szervezethez. *Közelítésünk egyszerre egységes és összehangolt a cégcsoport szintjén, és testre szabott a különböző életciklusban levő vállalatok esetében.*
- 3, Ez bemutatásra kerül az érintett vezetés számára.
- 4, Ezután **a döntéshozókkal közösen történik a fejlesztési folyamat végleges tervezése, a kívánt kultúra definiálása.** A tényleges célok kitűzése, majd ennek költség-, kapacitás- és időigényének meghatározása is megtörténik.
- 5, Mind a tervezés, mind a kivitelezés fázisában arra törekszünk, hogy minél szélesebb körben tudjuk bevonni az érintetteket, ellenben optimalizálva ezt a munkahelyi elfoglaltságukhoz.
- 6, A kivitelezési fázisban egykapus megoldással egy kinevezett senior tanácsadónk koordinálja a két cégcsoport kapcsolatát.
- 7, Projektterv alapján dolgozunk, és rendszeres időközönként egyeztetünk partnerünkkel. **Az igazi cél nem a projekt végig vitele, hanem a kitűzött célok megvalósulása és a projekt megtérülésének biztosítása.** A projekt menedzselése mellett ezért az Implementing Change amerikai módszertanunkkal folyamatosan kezeljük a projekt megtérülését is.
- 8, Bizonyos **időközönként** (javasolt negyedévente) **partnerünkkel közösen felülvizsgáljuk a folyamatot.** Ha indokoltnak látjuk, változtatunk.
- 9, Szükség esetén használni fogunk több kiegészítő mérőeszközt is: PM Diagnózist, Lean radart, Digitális transzformációs diagnózist.
- 10, Az évente elvégzett Komplex Vállalatfejlesztési Diagnózis mérési eredménye fogja monitoringozni a haladást a teljes folyamatban.

A kultúrafejlesztési folyamat akkor hozza meg az igazi sikerét, ha a következő három szint mindegyikén sikerül elmozdulást elérni. Első körben a változás általában „csak” a kommunikációban jelenik meg (sok esetben itt hagyják abba és ezért eredménytelen a folyamat). A második hullám, amikor a változás már a vezetők viselkedésében is megnyilvánul. A legmélyebb szint, amikor az új kultúrához már a rendszerek is hozzá vannak igazítva, és az új kultúra már intézményesítve van.

Referenciák a szervezetek fejlesztésében

KÉSZ Holding: komplex, vállalatcsoport szintű szervezeti és vezetési kultúrafejlesztés, közel 3 éves folyamat. Eredménye: stabilabb szervezet, professzionálisabb vezetői csapat, szinergikus együttműködés az egyes egységek között.

Pepsi: új ügyvezető kezdeményezésére célmegvalósítási kultúra erősítése, sales eredmények növekedése.

Baromfiudvar: 5 éve tartó együttműködés, egyéni eredményesség, vezetői eredményesség növekedése, proaktívabb szervezet, különböző üzletágak összehangolása.

Villeroy and Boch: LEAN kultúra kialakítása a vállalatban, új termék bevezetési folyamat átfutási idejének csökkentése.

Hankook: teljes Hankook vezető-fejlesztő Akadémia felépítése és üzemeltetése négy éven keresztül.

Az Improvers Group további hazai, valamint az egyes know-how-hoz köthető nemzetközi referenciákat kérésre rendelkezésre bocsátjuk.

Bankok, biztosítók, pénzügyintézetek

ALLIANZ HUNGÁRIA ZRT.
BANCO POPOLARE HUNGARY
BUDA CASH BRÓKERHÁZ ZRT.
BUDAPEST BANK NYRT.
CIB BANK ZRT.
CITIBANK
DRB BANK ZRT.
E. ON IT HUNGARY KFT.
ERSTE BANK HUNGARY ZRT.
ERSTE BEFEKTETÉSI ZRT.
GENERALI PROVIDENCIA KFT.
KERESKEDELMI ÉS HITELBANK ZRT.
GENERALI-PROVIDENCIA BIZTOSÍTÓ ZRT.
MAGYARORSZÁGI VOLKSBANK
MKB BANK ZRT.
OTP BANK NYRT.
OTP ALAPKEZELŐ ZRT.
PRICEWATERHOUSECOOPERS
PROVIDENT PÉNZÜGYI ZRT.
PSA FINANCE HUNGÁRIA ZRT.
RAIFFEISEN BANK ZRT.
SPERBANK MAGYARORSZÁG KFT.
UNICREDIT BANK HUNGARY ZRT.

Kereskedelem és logisztika

ARCONIS – KÖFÉM KFT.
AUCHAN MAGYARORSZÁG KFT.
BERKEMANN HUNGARY KFT.
BRENDON GYERMEKÁRUHÁZAK KFT.
ELEKTRO QUALITY KFT.
COATS CRAFTS HUNGARY KFT.
EURONICS
JABIL MAGYARORSZÁG KFT.
IVANICS KFT.
KARSAI ALBA KFT.
KEDVENC-JM KFT.
KUNPLAST-KARSAI ZRT.
LEGO
LIEGL & DACHSLER SZÁLLÍTMÁNYOZÁSI ÉS LOGISZTIKAI KFT.
LOGER LOGISZTIKAI TANÁCSADÓ ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.
NÁDIX TRADE KERESKEDELEMI KFT.
OBI HUNGARY RETAIL KFT.
PETONDEVEL KFT.
PORSCHE HUNGÁRIA
RABEN GROUP (WINCANTON)
S. C. JOHNSON KFT.
SEBŐK INVESTMENT KFT.
SCHENKER NEMZETKÖZI SZÁLLÍTMÁNYOZÓ ÉS LOGISZTIKAI KFT.
SHOPTEC FÉMÁRUGYÁRTÓ KFT.
TAKKO FASHION KFT.
TESCO
TNT EXPRESS HUNGARY KFT.
TOTAL HUNGÁRIA KFT.
ZOLL SPED KFT.
WINCANTON MAGYARORSZÁG KFT.

Élelmiszer/FMCG

BAROMFIUDVAR KFT.
COCA-COLA HBC MAGYARORSZÁG KFT.
BONBONETTI CHOCO KFT.
DANONE KFT.
DREHER MAGYARORSZÁG KFT.
DXN EUROPE KFT.
ERU HUNGÁRIA SAJTGYÁRTÓ KFT.
FERRERO MAGYARORSZÁG
KERESKEDELMI KFT.
FOREVER LIVING PRODUCTS
FORNETTI
FŐVÁROSI ÁSVÁNYVÍZ ÉS ÜDÍTŐIPARI ZRT.
ISLIPO ÉLELMISZERFELDOLGOZÓ ÉS KERESKEDŐ KFT.
HESI HEVES MEGYEI SÜTŐ- ÉS ÉDESIPARI KFT.
JACOBS DOUWE EGBERTS HU KFT.
JÁSZ-TÉSZ
KRAFT FOODS HUNGÁRIA KFT.
KOMÉTA 99 ÉLELMISZERIPARI ZRT.
LR HEALTH & BEAUTY
NOBILIS ZRT.
PEPSI
SÁGA FOODS ZRT.
SOLE-MIZO ZRT.
SYNGENTA SEEDS KFT.

TOLLE
TOLNATEJ ZRT.

Építőipar

AKKER-PLUS KFT.
ESAB KFT.
ASA ÉPÍTŐIPARI KFT.
EUROJET HUNGÁRIA KFT.
FÉMTECHNIKA VÁSIPARI KFT.
GRAPHISOFT PARK KFT.
GRUNDFOS HUNGÁRIA KFT.
HOPFERWIESER KFT.
IMERYS KFT.
KÉSZ KFT.
LAMBDA SYSTEME KFT.
MERKAPT ZRT.
PPG TRILAK KFT.
ROSENBERG HUNGÁRIA KFT.
STRABAG
THERMO-CLASSIC KFT.
TONDACH ZRT.
VELUX MAGYARORSZÁG KFT.
WNT MAGYARORSZÁG ZRT.

Informatika

ADVISESOFT ZRT.
AUTOCADANYCODE
BULL MAGYARORSZÁG KFT.
EXPERT ZRT.
GENERALI ZRT. IT IGAZGATÓSÁG
HUMANSOFT ELEKTRONIKA KFT.
IND KFT.
JET-SOL KFT.
NI HUNGARY KFT.
PENTATRADE KFT.
SIEMENS
VALEO

Telekommunikáció

ANTENNA HUNGÁRIA ZRT.
INVITEL TÁVKÖZLÉSI ZRT.
MAGYAR TELEKOM NYRT.
TELENOR MAGYARORSZÁG
T-SYSTEM
UPC MAGYARORSZÁG KFT.
VODAFONE MAGYARORSZÁG ZRT.

Turizmus és vendéglátás

AVIS GROUP
BUDAPESTI GYÓGYFÜRDŐI ÉS HÉVIZEI ZRT.
BUDAPESTI KÖZLEKEDÉSI ZRT.
IBUSZ UTAZÁSI IRODÁK KFT.
INTERCONTINENTAL-MADISON
DANUBE KFT.
KUNSAĞ VOLÁN ZRT.
KAPOS VOLÁN ZRT.
LUFTHANSA SYSTEMS HUNGÁRIA KFT.
MALÉV
MÁV ZRT.
SODEXHO KFT.
TRAVELSOFT ONLINE KFT.
WIZZ AIR HUNGARY KFT.

Energia és közmű

AQUA KFT.
BAKONYKARSZT ZRT.
ECONGAS HUNGÁRIA KFT.
BRITISH PETROL
EXXONMOBIL
MOL NYRT.
MAGYAR VILLAMOS MŰVEK ZRT.
SCHNEIDER ELECTRIC HUNGÁRIA ZRT.
TIGÁZ ZRT.
TOTAL HUNGARIA KFT.
VOITH INDUSTRIAL SERVICES KFT.
ZALAVÍZ ZRT.

Elektronika

BALABIT EUROPE KFT.
GRAPE SOLUTIONS HUNGARY ZRT.
ELCOTRONIC KFT.
COOPER BUSSMANN HUNGARIA KFT.
GRUNDFOS MAGYARORSZÁG GYÁRTÓ KFT.
FLEXTRONICS ZALAEGERSZEG ÉS SÁRVÁR
KUKA ROBOTIX
MEDICONTUR KFT.
HI-LEX HUNGARY KÁBELRENDSZER GYÁRTÓ KFT.

NI HUNGARY KFT.
NXP
PRETTL-HUNGÁRIA KFT.
PLEXUS CORPORATION
ROBERT BOSCH ELEKTRONIKA KFT.
SAMSUNG ZRT.
SAP HUNGARY KFT.
SANYO HUNGARY KFT.
SATELIT HÍRADÁSTECHNIKAI KFT.
SCHNEIDER ELECTRIC
SERVICEBACK
SEWS KOMPONENS ÉS ELEKTRONIKA EURÓPA KFT.
SIEMENS ZRT.
SONY HUNGÁRIA KFT.
VIDEOTON HOLDING ZRT.
TYCO ELECTRONICS HUNGARY KFT.
VINCOTECH HUNGÁRIA KFT.

Gépjárműgyártás

AGRIKON KÁM
AUDI HUNGÁRIA MOTOR KFT.
BOMBARDIER MÁV KFT.
BENTELER AUTÓTECHNIKA KFT.
BOSAL
CATERPILLAR
CONTINENTAL
DANA HUNGARY KFT.
DELPHI-CALSONIC
DELPHI THERMAL HUNGARY KFT.
DIGITERM
FAG MAGYARORSZÁG KFT.
FAURECIA EMISSIONS CONTROL TECHNOLOGIES
HUNGARY KFT.
FREUDENBERG NOK MECHATRONICS HUNGARY BT.
GANZ MOTOR KFT.
HANKOOK TIRE MAGYARORSZÁG
HIRSCHMANN CAR COMMUNICATION KFT.
JOST HUNGÁRIA BT.
KNORR-BREMSE FÉKRENDSZEREK KFT.
LINAMAR HUNGARY NYRT.
MAGNA STEYR ENGINEERING
MÁV GÉPÉSZET
MORGAN HUNGARY KFT.
NABI GYÁRTÓ ÉS KERESKEDELMI KFT.
NEMAK
NNG KFT.
PYLON-94 KFT.
RATI KFT.
REMY AUTOMOTIVE KFT.
TEREX-DEMAG
WEISS HUNGÁRIA KFT.
ZF LENKSYSTEME

Gyógyszer és vegyipar

CHINOIN ZRT.
COLOPLAST HUNGARY KFT.
EGIS NYRT.
GLAXOSMITHKLINE KFT.
HARTMANN-RICO HUNGÁRIA KFT.
INNOVENG 1 KFT.
MEDICONTUR ORVOSTECHNIKAI KFT.
NOBILIS ZRT.
NOVO NORDISK KFT.
TEVA MAGYARORSZÁG

Nem kategorizált referenciáink

ADIDAS BUDAPEST KFT.
AERA MHC KFT.
ASS BERENDEZÉSI RENDSZER Bt.
ALPHA-VET KFT.
ÁRPÁD SZAKKÉPZŐ ISKOLA ÉS GIMNÁZIUM
BROKERNET HOLDING ZRT.
CABTEC KFT.
DELTA SALES CONSULTING
DUNA HOUSE HOLDING NYRT.
DUNAÚJVÁROSI FŐISKOLA
FOCUS CONSULTING KFT.
GLENCORE AGRICULTURE HUNGARY KFT.
GRAFTON RECRUITMENT KFT.
HAYGROUP
HOYA LENS HUNGARY ZRT.
ISOLUTIONS
KATONA JÓZSEF MEGYEI KÖNYVTÁR
KIROWSKI ZRT.
KÖRHÁZI ÖNKÉNTES SEGÍTŐ SZOLGÁLAT ALAPÍTVÁNY
KUL ALAPÍTVÁNY
LENTI ÖNKORMÁNYZAT
MAG ZRT.