

A bérszámfejtés nem csak informatika

(esettanulmány)

nexONBÉR

a KFKI Számítástechnikai
Csoportnál

Ügyfél: KFKI Számítástechnika Csoport

Iparág: Informatika (tanácsadás, rendszerintegráció)

Megoldási terület: bérüggyvitel, a meglévő SAP vállalatirányítási rendszerhez kapcsolva

NEXON megoldás: **nexONBÉR**

Esettanulmány

készítés időpontja: 2005. február 17.



NEXON

1138 Budapest Váci út 186.
telefon: (06 1) 465 51 00
e-mail: nexon@nexon.hu
www.nexon.hu

Microsoft
GOLD CERTIFIED
Partner

A bérszámfejtés nem csak informatika

nexONBÉR a KFKI Számítástechnikai Csoportnál

2004 végén a KFKI Számítástechnikai Csoport vezetése úgy döntött, hogy a holdinghoz, illetve annak mind a nyolc leányvállalatához bevezeti a nexONBÉR-t, és ezzel félezer munkatársának bérügyvitelét a NEXON termékére bízta. Dr. Megyery Károly, a KFKI ISYS igazgatója vezényelte le a rekordgyorsasággal, mindössze két hónap alatt lezajló projektet. A szakembert tapasztalatairól, a projekt tanulságairól kérdeztük.



– Bemutatná először, hogy milyen vállalatirányítási rendszert használ a KFKI Csoport?

– A Csoport felépítésének alapszerkezete – folyamatosan fejlődve – 1999-re alakult ki. Már ekkor stratégiai döntést hoztunk arról, hogy valamilyen egységes informatikai rendszerbe fogjuk foglalni a holdingot, hiszen egy ekkora vál-

lalatcsoport menedzselése megkívánja ezt. Az SAP mellett döntöttünk, és a komplett rendszert – kontrolling, főkönyv, könyvelés, rendelés, szállítás, hr, stb. – bevezettük, és 2000-től teljes körően használjuk.

Egy kakukktojásnak számító cégünk mégis kimaradt, és ez volt az oka annak, hogy már 1999-ben megismerkedtünk

a NEXON-nal.

A nyolc leányvállalat közül a KFKI Investment vezérli a KFKI csoport befektetéseit. Ennél a leányvállalatnál 1999-ben még összesen hárman dolgoztak, és mivel tevékenységük nagymértékben különbözött a többi leányvállalatnál dolgozó munkatársaink tevékenységétől, ezért ennél a cégnél az SAP nem került bevezetésre. E helyett – a különböző lehetőségek alapos mérlegelése után – a NEXON BERENC nevű szoftverét vásároltuk meg, és ezt használtuk egészen 2004-ig.

– 2004 végén aztán úgy döntöttek, hogy a KFKI Csoport egészénél lecserélik az SAP HR modulját a NEXON bérügyviteli rendszerére, a nexONBÉR-re. Ez a NEXON számára hízogelő döntés, de mégis: mi volt az oka?

– Tavaly szeptemberben megvizsgáltuk, hogy vállalatirányítási rendszerünket hogyan lehetne még hatékonyabbá tenni. Úgy találtuk, hogy az SAP licencdíjai, illetve a verzióváltások követésének díjai elég magasak, és ezért

A KFKI Számítástechnikai Csoport története egészen az ötvenes évek elejéig nyúlik vissza.

Az 1950-ben megalakult Központi Fizikai Kutatóintézetben kiváló kutatók, fejlesztők és mérnökök dolgoztak fizikai, atomfizikai, magfizikai kutatásokon. Többek közt a KFKI laboratóriumaiban fejlesztették ki azt a kamerát és elektronikát, mely egy űrszondáról többször is lefényképezte a Halley üstököst. Az 1990-ben megalakult KFKI Számítástechnikai Csoport mára egy holdingból

és több leányvállalatból áll, és 20 milliárd forintos forgalmat megközelítve Magyarország legnagyobb rendszerintegrátor cégévé vált. A Csoport a mai napig is a legmodernebb technológiákkal foglalkozik, a portfólió részét képezik többek között a rendszerintegráció, a vállalatirányítási-, a döntéstámogató rendszerek, a hálózatépítés, a hálózat- és rendszerfelügyelet, az informatikai biztonsággal kapcsolatos megoldások, illetve az informatikai tanácsadás.

egy költséghatékonyabb megoldást kezdtünk el keresni. Ennek eredményeként született meg egy javaslat, melynek lényege az volt, hogy az alaptevékenységek – kontrolling, rendelés, stb. – kezelését tartsuk meg az SAP-ban – egyrészt azért, mert ennek használatát munkatársaink begyakorolták, másrészt pedig azért, mert maga a rendszer integráltan, stabilan működik, és így stratégiai előnyöket biztosít számunkra –, viszont a HR tevékenységek kezelésének területén változtatásokra van szükség. A döntés teljes megértéséhez még azt kell tudni, hogy az SAP rendszer HR moduljára nézve 2004 végén aktuálissá vált egy verziófrissítés, mely nem csak sok munkát, de jelentős anyagi terhet is jelentett volna számunkra. Alapvetően tehát gazdasági döntést hoztunk, nem arról volt szó, hogy az SAP HR moduljával kapcsolatban szakmai kifogásaink lettek volna.

– *Elkezdtek tehát egy olyan rendszert keresni, mely képes kiváltani az SAP HR modulját. Milyen szempontokat követtek a kiválasztás során?*

– Először is megfogalmaztunk két nagyon lényeges feltételt azzal kapcsolatban, hogy milyen humánügyviteli programcsomag felelne meg számunkra. Kikötöttük, hogy csakis integrált szoftver kerüljön szóba, azaz olyan rendszer, mely modulárisan kezeli a bérügyvitelt, a humánerőforrás gazdálkodás minden vonatkozását, illetve bővíthető ezen irányokba. A második feltételünk az volt, hogy a kiválasztott szoftver legyen teljes mértékben kompatibilis az SAP vállalatirányítási rendszerével annak érdekében, hogy a két különböző rendszer közötti adatátadás rutinjellegű legyen. E két feltétel megfogalmazása után munkatársaimmal feltérképeztük a piacot, majd három lehetséges megoldást választottunk ki, melyek közül a NEXON nexONBÉR rendszere került ki győztesként.

– *Önök 2004 decemberében választották ki a nexONBÉR-t, amikor az még csak egy hónapja volt a piacon. Ez komoly*

„...sokat számított a NEXON szakértelme. A bérszámfejtés ugyanis egy olyan tevékenység, amivel együtt kell élni...”

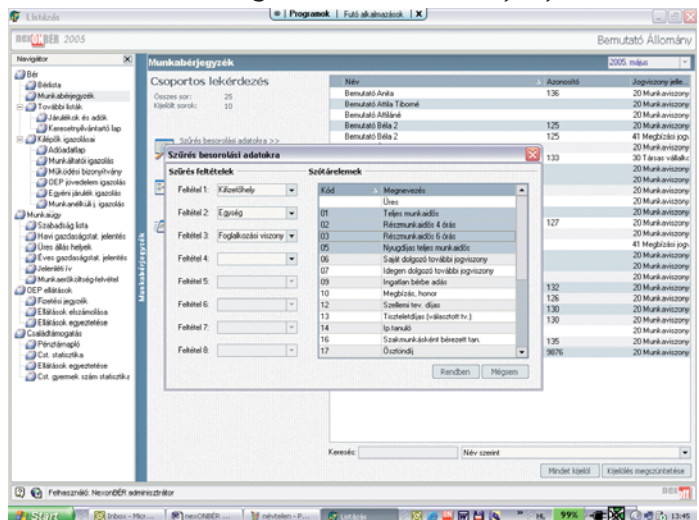
„...a kiválasztott szoftver legyen teljes mértékben kompatibilis az SAP rendszerrel...”

bizalmat feltételez a NEXON és annak termékei iránt. Minek volt ez köszönhető?

– Egyrészt nagyon pozitív tapasztalataink voltak a nexONBÉR elődjével, a BERENC-cel kapcsolatban. Így, amikor meghallottuk, hogy a nexONBÉR – a BERENC Windows platformra helyezett utódja – piacra kerül, tudtuk, hogy egy korszerű, de egyben nagy hagyományokkal rendelkező bérügyviteli rendszerről van szó.

Másrészt nagyon sokat számított a NEXON szakértelme. A bérszámfejtés ugyanis egy olyan tevékenység, amivel „együtt kell élni”. Az, hogy egy cég leprogramoz egy korszerű bérszámfejtő rendszert, még csak az informatikai kérdésre adott informatikai választ jelenti. Így amelyik beszállító nem „él együtt” a bérszámfejtéssel, nem követi naprakészen a jogszabályváltozásokat, nem szerez bérszámfejtési tapasztalatokat, az „csak” informatikai rendszert tud készíteni, de nem biztos, hogy e rendszerrel optimális módon lehet elvégezni a bérszámfejtést.

Végül tudtuk, hogy a nexONBÉR teljes mértékben kompatibilis az SAP vállalatirányítási rendszerével. Ezt támasztották alá a BERENC-cel szerzett tapasztalataink, és ezt támasztotta alá a KFKI ISYS-nél dolgozó munkatársaink véleménye is. Ez a leányvállalatunk rendszerintegrációja is foglalkozik, és az általa bevezetett MFG/PRO vállalatirányítási rendszerek mellé maga is a nexONBÉR-t ajánlja.



– Azt említette, hogy a bérszámfejtéssel „együtt kell élni” ahhoz, hogy egy cég jó bérügyviteli rendszert tudjon gyártani. Kifejtené ezt egy kicsit bővebben?

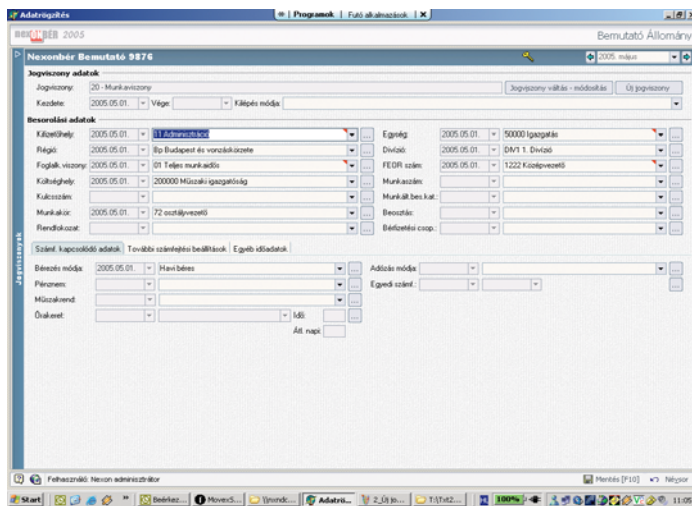
– Nézze, a hazai fejlesztők között találunk olyanokat, akik a NEXON-nál komplettebb, integráltabb vállalatirányítási rendszereket fejlesztenek, akiknek rendszerei nem csak a humánügyvitel területét fedik le. Azt kell azonban mondanom, hogy fenntartással kell élnünk ezekkel a cégekkel és a termékekkel szemben, mert általában egy magyar cégnek nincsen meg a kapacitása arra, hogy a kontrollingtól a raktárkészlet kezelésén keresztül a táppénz számfejtésig bezáróan minden vállalati területhez hozzá tudja rendelni a megfelelő szakértői kompetenciát. A bérszámfejtés azonban – ahogyan ezt hangsúlyoztam – nem csak egy technikai, informatikai kérdés, hanem egy munkajogi ismereteket megkívánó, külön szakterület. Egy bérszámfejtőnek naprakész jogszabályi ismeretekkel kell rendelkeznie, és ha egy cégnél ennek nincsenek meg a megfelelő hagyományai, vagy hiányoznak azok az emberek, akik állandóan figyelik a jogszabályokat, akik a megfelelő – nem technikai, hanem – folyamatismerettel rendelkeznek, akkor a cég felületes termékeket állíthat elő.

Mi, amikor kiválasztottuk a nexONBÉR-t, tudtuk, hogy a NEXON 15 éve csak és kizárólag a humáninformatikai megoldásokra koncentrált – vagy, mondhatjuk úgy is, hogy a NEXON 15 éve a bérszámfejtésből él. Ez önmagában egy kiemelkedő teljesítmény a magyar piacon, és számunkra garanciát jelentett arra, hogy a NEXON professzionális humáninformatikai termékeket gyárt.

– Tehát 2004 decemberében úgy döntöttek, hogy bevezetik a nexONBÉR-t...

– A döntés eredeti határideje 2004. október közepe volt. Ehhez képest egy kicsit elcsúsztunk, és csak december 1-én hoztuk meg azt a döntést, hogy a januári elszámolás már a nexONBÉR-rel történjen.

– Álljunk meg egy pillanatra! Tehát csak 2004. december 1-én határozták el, hogy be fogják vezetni a nexONBÉR rendszert, a januári elszámolást viszont már ebben a rendszerben szeretnék volna elkészíteni? Ráadásul, ha minden igaz, a NEXON-nal ebben az időpontban még fel sem vették a kapcsolatot...



– Igen, pontosan ez volt a helyzet. December 4. környékén kerestem fel Sáfár Katalint, a NEXON kereskedelmi koordinátorát, és azt kértem tőle, hogy licenccé váljon a konstrukcióban még Karácsony előtt szállítsák le számunkra a rendszert.

December 8-ra – a Csoport informatikusai közül, rendszergazdáiból és a bérszámfejtőkből – már össze is állítottunk egy csapatot, és a NEXON munkatársaival közösen kidolgoztunk egy projekttervet. Ez a terv már tevékenységekre lebontva tartalmazott minden olyan paramétert, mely kritikusnak számított a projekt egésze szempontjából.

– Hogyan lehetett ennyire rövid idő alatt belefogni egy ekkora projektbe?

– Először is azt kértük a NEXON-tól, hogy egy fix kapcsolattartót jelöljenek ki, aki az elejétől a végéig felügyeli a projektet. Innentől kezdve mindent Kassa Valériával, a NEXON kiváló szervezőjével gondoltunk végig, aki hihetetlen szakmai hozzáértéssel és ráérzéssel oldotta meg a feladatokat.

Először is közösen megterveztük, hogy a nexONBÉR-nek hogyan kell majd integráltan működnie. Ennek során fekete doboznak tekintettük magát a programot – hiszen nekünk nem azt kell látnunk, hogy maga a program hogyan működik –, és annak a részletes definiálására koncentráltunk, hogy a rendszernek milyen inputokból milyen outputokat kell előállítania, és hogyan kapcsolódik ez az ügyviteli folyamatainkhoz. A tervezés során kitértünk speciális tényezőkre is, például arra, hogy leányvállalat túlórákat is elszámol-e, vagy arra, hogy a rendszernek mely bankok felé milyen riportokat kell majd előállítania.

December 18-ra már végeztünk is a tervezéssel, beüzemeltük a megfelelő hardvert, és telepítettük a rendszert. Ekkor informatikusaink és bérszámfejtőink elkezdtek tesztelni a rendszert, illetve részt vettek a NEXON oktatásán.

– *Elképesztő iram! Hogyan folytatták?*

– Január 5-re az SAP-ból kinyertünk minden adatot, így rendelkezésre állt a teljes input állomány. Ezután egyeztettük a szótár állományokat, és január 17-re már olyan állapotba került a rendszer, hogy – a táppénz és a családi pótlék elszámolás nélkül – akár az első bérelszámolásra is sort keríthettünk volna. Ezen a ponton azonban még egy tesztelést iktattunk be. Immár a nexONBÉR-ből exportáltuk az adatokat, és – bevonva a feladatba leányvállalataink ügyvezetőit – még egyszer, egyenként ellenőriztük minden dolgozó adatát. Aztán 2005. február 1-én eldőrdült a startpisztoly.

– *Mi történt? Beszélhetünk hibákról vagy problémákról?*

– Nem igazán. Egyetlen malőről számolhatok be, de az sem a NEXON hibájából történt. A számfejtés során egyik leányvállalatunknál minden esetben elutasította a bank az átutalást. Bitenként ellenőriztünk minden adatforgalmat, míg végül kiderült, hogy a banknál lépett fel a probléma, amit a jelzésünk alapján, rövid időn belül elhárítottak. Február 4-re már a Csoport összes dolgozó-jának utalása rendben lezajlott, így egyértelműen sikertörténetként éltük meg az eseményeket.

– *Milyen tanulságokat fogalmazna meg a projekt alapján?*

– Először is: jó szoftvercsomagot kell venni. Olyan szoftvercsomagot, ami letesztelt és megbízható, és olyan gyártótól, aki szakértelemmel rendelkezik a bérszámfejtés területén. Az esetünkben nélkülözhetetlennek bizonyult a NEXON munkatársainak szakértelme, kevésbé felkészült szakemberekkel nem sikerült volna ilyen rövid idő alatt befejezni a projektet. Nem utolsó szempont a lelkesedés sem.

Mindig azt szoktuk mondani, hogy egy projektben ne vegyenek részt olyanok, akiknek nem csillog a szemük az izgalomtól. A NEXON munkatársain – akárhányszor találkoztunk – mindig azt láttam, hogy életcéljuknak tekintik, amit csinálnak.

A következő tanulság, hogy nem lehet magára hagyni a beszállító szakembereit. Az adott ügyfélnek kell végiggondolnia a rendszer működési modelljét, meghatározni, hogy milyen modell szerint kívánja azt üzemeltetni. Ezt természetesen a beszállító szakembereivel közösen is el lehet végezni, de jó, ha még a szerződéskötés előtt – ahogyan esetünkben is történt – túlesünk rajta. Ilyenkor még fény derülhet több rejtett kérdésre. Mi például azt értettük meg, hogy az SAP rendszeréből kinyert adatokat először

konvertálnunk kell majd a megfelelő formátumra, és csak ezután tudjuk őket a nexONBÉR-be bevinni.

Végül mindenképpen szükséges, hogy az ügyfélnél is rendelkezésre álljanak a megfelelően kiválasztott, és a rendszer bevezetésére elkötelezett

szakemberek, és legyenek partnerek – ahogy a KFKI Csoport munkatársai voltak, mert nélkülük nem ment volna ilyen sikeresen – az együtt gondolkodásban, az együttműködésben.

– *A projekt eredményeként bekövetkező változások minden munkatársukat érintették. Mit tettek annak érdekében, hogy a dolgozók megismerjék és elfogadják ezeket?*

– Tudtuk, hogy a dolgozók fizetésével kapcsolatban nem lehet tévedni, így előre kommunikáltuk feléjük, hogy egy új rendszerrel fog megtörténni a januári bérszámfejtés. Azt kértük tőlük, hogy – amennyiben valami balul ütne ki – adjanak nekünk néhány nap haladékot. A katasztrófa tervben pedig azzal számoltunk, hogy ez alatt a néhány nap alatt akár kézzel is el tudjuk végezni a megfelelő utalásokat. Persze – ahogyan ezt említettem – sikertörténetről beszélünk, melynek során senkinek a türelmét nem kellett igénybe vennünk.

A kommunikáció másik fele az volt, hogy a nexONBÉR-ben létrehoztunk egy „Teszt Berci” nevű fantom-munkatársat,

akinek bérszámfejtését előre elvégeztük. „Teszt Bercinek” volt letiltása, tartozása, családi pótléka – egyszóval minden létező bérszámfejtési jellemzővel rendelkezett. Az ő bérszámfejtési lapját preparáltuk – azaz bekarikáztuk rajta a jellemzőket, a változásokat – majd még januárban elküldtük e-mailen minden munkatársunk számára. Így mindenki megismerhette, megtanulhatta, hogy ezentúl milyen formában fogja megkapni elszámolását. Ez a kétirányú kommunikáció biztosította számunkra, hogy munkatársaink teljes természetességgel kezeljék az átállást.

– *Tudna-e esetleg olyan tényezőt említeni, amit ma már másképpen csinálna, ha meg kellene ismételni a projektet?*

– Megmondom őszintén: nem tudom. Egyetlen olyan probléma sem merült fel, ami hozzám is elért volna. Egy dolgon viszont biztosan változtatni fogunk: legközelebb több időt hagyunk egy ilyen kaliberű projektre.

– *Végül a bővítésről kérdeznénk. Gondolkoznak-e azon, hogy a bevezetett nexONBÉR mellé a NEXON más termékeit is megvásárolják?*

– Először a nexONBÉR felhasználóinak számát szeretnénk bővíteni. Jelen pillanatban csak a bérszámfejtéssel foglalkozó kollegáimnak és a rendszergazdáknak van jogosultsága a rendszerhez. Ezt a közeljövőben szeretnénk kiterjeszteni a hr-es munkatársainkra, illetve a leányvállalatok ügyvezetőire. Így ők is tudnak majd a munkavállalókra vonatkozó adatokat lekérdezni, melyeket felhasználhatnak a stratégiai tervezésben. Ebben a bővítésben nagy segítség, hogy a nexONBÉR-nek kitűnő a jogosultság-kezelése, így a különböző jogosultsági szinteket könnyedén be lehet majd állítani. Aztán később, amikor a munkatársaink már rászoktak a rendszer használatára, logikus lépés lenne, ha elmennénk a nexONHR irányába.

NEXON

Magyarország vezető humánügyviteli szolgáltatója

A **NEXON** 1989-ben három fővel alakult, és együtt fejlődött a rendszerváltó Magyarországgal – mára a hazai humán informatikai megoldások piacvezető szolgáltatója. A több mint 150 főt foglalkoztató cég 2004-es nettó árbevétele meghaladta az 1,6 milliárd forintot.

Legfontosabb terméke a teljes körű bérügyviteli szolgáltatást nyújtó **nexONBÉR** (korábban BERENC), amely a folyamatos fejlesztésnek és az évi 10-15 frissítésnek köszönhetően a magyarországi szabályozásnak mindig megfelelő, megbízható és naprakész. További termékei a humán tőke sikeres alkalmazását biztosító **nexONHR** humán erőforrás-gazdálkodási rendszer, valamint a **nexONTIME** beléptető és munkaidő-nyilvántartó rendszer. Ezen kívül a cég **nexONSOURCE** márkanév alatt teljes körű bérszámfejtés-outsourcing szolgáltatást is nyújt.

A **NEXON** 1996 óta rendelkezik ISO 9001 minősítéssel, 2002-ben pedig – a szoftver termékek kategóriában elsőként – megkapta a legmagasabb szakmai felkészültséget elismerő Microsoft Gold Certified Partner címet. A **NEXON** ma tíz magyarországi telephelyén 2400 ügyfél és több mint 1 millió munkavállaló igényeit szolgálja ki.

nexONBÉR

bérügyviteli rendszer

A **NEXON** vezető terméke a teljes körű bérügyviteli szolgáltatást nyújtó **nexONBÉR** (korábban BERENC). A szoftver különböző verzióival jelenleg több mint egymillió munkavállaló bérét számfejtik Magyarországon. A **nexONBÉR** integrálható többek között a BAAN, EXACT, MFG-PRO, IFS-AVALON, Microsoft Business Solutions Axapta és Navision, ROSS, SAP, TUSZ, rEVOLUTIONS Iroda++ és Zenit vállalatirányítási rendszerekkel. Moduláris felépítésének, skálázhatóságának, illetve nagy teljesítményének köszönhetően hatékony bérszámfejtési megoldást kínál az ügyfelek számára. A program moduljai – munkaügy, OEP ellátások, családtámogatás, általános lekérdezések és kafetéria – átfogó módon lefedik a bérügyvitel összes területét.

NEXON

1138 Budapest, Váci út 186.

telefon: (06 1) 465 51 00

e-mail: nexon@nexon.hu

www.nexon.hu