

# Mindent egyben?

nex**ON**BÉR

nex**ON**HR

nex**ON**TIME

az Exel Hungáriánál

(esettanulmány)

Ügyfél: Exel Hungária Kft.

Iparág: Logisztika

Megoldási terület: bérüggyvitel, hr

NEXON megoldás: **nexONBÉR, nexONHR, nexONTIME**

Esettanulmány

készítésének időpontja: 2005. március 28.



**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 NEXON-AUTO Magyarország Kft. a Maybach  
hízelőgépek magyarországi kizárólagos képviselője.

# Mindent egyben?

## nexONBÉR, nexONHR és nexONTIME az Exel Hungáriánál

*Az Exel Hungária 2005 elején vezette be a NEXON több termékét: a nexONBÉR-t, a nexONHR-t és a nexONTIME-t. Ahogy Zajkás Gergely, a cég humán erőforrás igazgatója elmondta, elsősorban az a szándék vezette a döntéshozókat, hogy rugalmasabbá, könnyebben kezelhetővé és átláthatóbbá tegyék a hr adminisztrációt.*



*- Bemutatná először, hogy a vállalatuknál hogyan néz ki a bérszámfejtés területe?*

Zajkás Gergely: - Cégünk 2004 őszén akvirálta a szintén raktározással és szállítmányozással foglalkozó Tibbett & Britten Kft-t. Mivel – velem együtt – a mai dolgozók többsége is a felvásárolt cégből került át, így érdeemes a történetet itt kezdeni.

A Tibbett & Britten vállalatánál a bérszámfejtés hagyományosan a pénzügyi, gazdasági területhez tartozott, és csak 2004

januárjában került át a hr-hez, nem sokkal az után, hogy én beléptem a céghez. Az átvételt követően kiderült, hogy a területen nagyon komoly problémákkal nézünk szembe. A gondok egy része abból adódott, hogy az általunk használt bérprogram nem felelt meg a vállalati elvárásoknak. A szervezet dinamikusan fejlődött, de az eredetileg 250 főre kalibrált rendszer fejlesztése nem követte a szervezet átalakulását, növekedését, pedig már 1200 főnél járunk. Ráadásul ebben az időben került sor a közel 800 dolgozót érintő teljesítménybérezési rendszer (TB®) bevezetésére is.

*- Nos, ez így önmagában zord hangulatba juttatna minden hr vezetőt, de feltételezhető, hogy az egyes problémák erősítették is egymást...*

Z. G.: - Így igaz, valóban ez volt a helyzet. Megváltoztattuk a dolgozók elszámolási alapját, mire ők elkezdtek fokozottan odafigyelni arra, hogy fizetési papírjukon „Mi, miért annyi, amennyi?”. A teljesítménybérezés esetén a dolgozók napi szinten tudják, hogy mikor mennyit teljesítettek, és az adatokat összeadva kiszámolják, mekkora fizetést kell hó végén kapniuk. Ezt a mi munkatársaink is megtették, és a fokozott figyelem felszínre hozta a számfejtéssel kapcsolatos anomáliákat.

*- A termék nevének említése nélkül elárulná, hogy milyen problémák fordultak elő a rendszerrel?*

Z. G.: - Állandóan gondok voltak az adózással, gyakorlatilag a program nem teljesítette a kötelező számfejtési műveleteket. Ezen kívül kiderült, hogy a bérfeladás és az utalási fájl között komoly eltérések vannak annak ellenére, hogy az adatok egyetlen helyről származnak. Ekkor kezdtünk el először arra gyanakodni, hogy valami nem stimmel ennek a programnak a paraméterezésével.

*- Mit tudott tenni ebben a helyzetben?*

Z. G.: - Egyetlen szóval kifejezve: odafigyeltem. Elkezdtem a végére járni a dolgoknak, a saját problémámként kezelve a bérszámfejtés egész területét. 2004 elején az első három hónap nagyon kritikus volt. Csúszott a bérszámfejtés, és a frissen bevezetett teljesítménybérezés csak még nehezebbé tette a munkát. Az akkori bérszámfejtő rendszerünkről az említett hibák mellett az is kiderült, hogy paraméterezni sem lehet egykönnyen: szinte minden beállításhoz informatikai fejlesztésre volt szükség.

**Az Exel Hungária Kft. a világ 135 országában jelenlévő, a legnagyobb logisztikai szolgáltatást nyújtó nagyvállalatok egyikének számító Exel magyarországi leányvállalata. A cég országszerte – közel 100 ezer négyzetméter alapterületen – számos logisztikai központot üzemeltet, 900 dolgozójával és**

**10 milliárd forintos árbevételével (2004) pedig meghatározó szereplője a magyar logisztikai piacnak. Ügyfelei közé számos gyártó és kereskedő vállalat tartozik, például a Stollwerck, a GSK, a Tesco vagy az Auchan, hogy csak a legnagyobbakat említsük.**

Aztán tavasszal történt egy nagyon fontos fejlemény: megváltozott a csapatom összetétele. Sikertelenül egy kiváló bérszámfejtő kollégát felvennem, ami nagy segítséget jelentett a problémák feltárásában és megoldásában. Őszre eljutottunk odáig, hogy összeállt egy új, szakmailag kiváló bérszámfejtő csapat, valamint a szolgáltatót sikerült rábírnunk arra, hogy orvosolja a rendszer hibáit. Így már majdnem rendben ment minden, teljesíteni tudtuk adatszolgáltatási kötelezettségeinket, és a számfejtések is rendben folytak.

*- Ma már viszont a NEXON termékeit használják, tehát valamiért váltottak...*

Z. G.: - Valóban, váltottunk annak ellenére, hogy a nagyobb hibákat sikerült megoldani. Rájöttünk ugyanis, hogy akárhogy is csúrnjuk, csavarjuk a dolgokat, akárhány hibát javítunk ki, a rendszer soha sem lesz tökéletes. Az alapoktól kellett volna mindent újra felépítenünk, de erre a szolgáltató háttér-támogatása nem lett volna elegendő. Ekkor jött az ötlet, hogy írjunk ki egy pályázatot egy integrált rendszerre, mely megfelel az elvárásainknak, és ha már újra kell építenünk, tegyük ezt meg egy új rendszerrel.

*- Az „integrált” szót használta, elárulná, hogy miért integrált rendszert kerestek?*

Z. G.: - Mert semmilyen körülmények között sem akartuk elveszíteni meglévő rendszerünk egy fontos előnyét, azt, hogy a bér és a hr modulok azonos adatbázisban futottak és egyetlen felületen elérhetőek voltak.

*- Ez érthető. Kiírták tehát a pályázatot, melyet végül a NEXON nyert. Elmondaná, hogy milyen paraméterek alapján döntöttek?*

Z. G.: - A NEXON a másik fél tucat pályázóhoz képest egyértelmű előnyt tudott felmutatni abban, hogy olyan rendszert mutatott be, melynek moduljai képesek kezelni a bérügyvitel és a hr minden részfeladatát. Ezen kívül az összes pályázó közül a NEXON volt a legmeggyőzőbb: felhasználóbarát, könnyen kezelhető és integrált rendszerről beszélhetünk.

Azt is hozzá kell tennem, hogy a NEXON rendszereinek nagyon jó az ára. Kifejezetten versenyképes ajánlattal élt a cég, melyet következetesen meg is tartott. Ezen kívül

**„...felhasználóbarát, könnyen kezelhető és integrált rendszerről beszélhetünk. Azt is hozzá kell tennem, hogy a NEXON rendszereinek nagyon jó az ára.”**

négy bérszámfejtő munkatársunkból három már dolgozott a NEXON korábbi bérprogramjával, a BERENC-el, és nagyon meg voltak vele elégedve.

*- Mindezek alapján úgy döntöttek, hogy a NEXON bérügyviteli rendszerét, a nexONBÉR-t, és a cég hr rendszerét, a nexONHR-t fogják megvásárolni. Mi történt ezután?*

Z. G.: - A projekt rögtön egy nehézséggel indult: kiderült, hogy a nexONBÉR import mechanizmusának nem felel meg a mi saját fejlesztésű, a ledolgozott órákat nyilvántartó TB® rendszerünk által kibocsátott adatfájl. Mivel a pályázati kiírásban is szerepelt, hogy az új megoldásnak képesnek kell lennie e fájl fogadására, ezért ragaszkodtunk ahhoz, hogy a NEXON alakítsa át a nexONBÉR import mechanizmusát úgy, hogy az képes legyen fogadni a mi rendszerünk által kibocsátott formátumot. Ezt a NEXON megtette, és – legnagyobb meglepetésünkre – úgy tette meg, hogy működött is, a teszt jelleggel számfejtett adatokban nem voltak eltérések.

Így a nehézség rögtön kellemes meglepetéssé változott, hiszen az előző szolgáltatóval végigkínlódott egy év után jó volt megélni, hogy új partnerünk azonnal, és hatékonyan tud reagálni a problémákra.

*- Mi az a különlegessége teljesítményberezési rendszerüknek, ami egyedi megoldás kifejlesztését igényelte?*

Z. G.: - Maga a rendszer tiszta teljesítményberezésről szól. Órabéreket állapítottunk meg, és a dolgozó által végzett tevékenységekhez normákat rendeltünk. Meghatározzuk például, hogy egy raktári dolgozónak egy óra alatt hány egységnyi árut kell összekészítenie. Ha teljesíti ezt a normát, akkor megkapja az egy órára megállapított bért, ha viszont csak részben teljesít, vagy túlteljesít, akkor ezzel arányosan változik az órabére.

Mindennek a kezelésére egy informatikai rendszert fejlesztettünk ki, mely nyilvántartja a ledolgozott órákat, és azt is, hogy az adott időszakban a normát hány százalékban teljesítette a munkavállaló. A rendszer automatikusan kiszámolja, hogy az adott napon hány százalékos teljesítményt ért el a munkavállaló, és megmondja az arra a napra járó bért is, így tulajdonképpen elvégzi a legalapvetőbb számfejtési műveleteket. A bérszámfejtő rendszerbe pedig nem időadatok, hanem béradatok kerülnek importálásra. Mindez azt jelenti, hogy a nexONBÉR-nek

**„...jó volt megélni, hogy új partnerünk azonnal, és hatékonyan tud reagálni a problémákra.”**

be kell tudnia fogadni ezt az egyedi formátumot, és nem szabad újra elvégeznie a számfejtést, de a meglévő adatok mellé kell raknia a hiányzó - mondjuk a távollétre vonatkozó - számfejtett adatokat. Ez tényleg egyedi megoldást jelent, melyre fel kellett készíteni a nexONBÉR-t.

*- Elkezdődött tehát a rendszerek bevezetése, és a nexONBÉR sikeresen vette az első akadályt: az egyedi importfájl kezelését. Mi volt a helyzet a többi területen?*

Z. G.: - Problémát jelentett, amikor kiderült, hogy az eredeti pályázati kiírás alapján kiválasztottsban bekerült nexONBÉR és nexONHR mellé meg kell még vásárolnunk a NEXON munkaidő-nyilvántartó rendszerét, a nexONTIME-ot is, ha szeretnénk az általunk elképzelt funkcionalitást megvalósítani. Munkatársaink egy része ugyanis továbbra is időbérben dolgozik, és bérük számfejtéséhez a legegyszerűbb megoldás a NEXON munkaidő-nyilvántartó rendszerének a bevezetése.

*- Hol történt a hiba? Miért nem az eredeti pályázat során került be Önökhöz a nexONTIME?*

Z. G.: - Nos, azt hiszem két dolgot is csinálhattunk volna másképpen. Egyrészt a pályázati kiírásban és az azt követő egyeztetéseken túlságosan a bérügyvitelt hangsúlyoztuk, és kevesebb figyelmet fordítottunk a többi területre.

Ezek után a programok funkcionalitását sem vizsgáltuk meg részleteiben, hanem feltételeztük, hogy tartalmazzák a szükséges megoldásokat.

Ez persze akkor nem segített rajtunk, ráadásul, amikor megmutattuk a NEXON munkatársainak, hogy milyen kafetéria rendszer bevezetését tervezzük, kiderült, hogy ennek az informatikai leképezéséhez meg kell még vásárolnunk a NEXON kafetéria rendszerét is. Szerencsére ma már túl vagyunk mindezen, a NEXON árendeményt adott az utólag megvásárolt rendszerekre, és azt is érdemes kiemelni, hogy a projekt végére úgy ránk szabták hr rendszerüket, hogy az minden korábbi elképzelésünket felülmúlta.

*- Azért engedje meg, hogy még rákérdezzünk: ezek szerint amikor kiírták a pályázatot, akkor még nem létezett Önöknél kafetéria rendszer, és csak később kezdték el ennek tervezését úgy, hogy a NEXON munkatársait nem vonták be ebbe a feladatba, igaz?*

Z. G.: - Igen. Amikor megvásároltuk a nexONBÉR-t, akkor megkérdeztük, hogy tud-e kafetéria elemeket kezelni, és az volt a válasz, hogy igen, tud. Nos, a rendszer valóban tud is kafetéria elemeket

kezelni, de úgy, hogy az egyes munkatársaknál rögzíteni kell, hogy ők milyen elemeket kapnak, és ezeket a rögzített elemeket nem lehet nagyon egyszerűen változtatgatni. Mi viszont fix juttatási csomagokban kezdtünk el gondolkodni, és ennek kezeléséhez már nem elegendő a nexONBÉR.

*- Ez így igaz. Most, hogy túl vannak ezen a hosszúra nyúlt beszerzésen, milyen előnyeit látja a NEXON rendszereinek?*

Z. G.: - Felhasználóbarát, gyors, logikus és könnyen érthető. Régen ahhoz, hogy egy munkatársunk egyetlen adatát módosítsuk, vagy egy tucat ablakot kellett megnyitnunk. Ma, a nexONBÉR-ben ez egyszerűbben, logikusan, egy-két kattintással elintézhető.

Mindenképpen érdemes kiemelni a NEXON munkatársainak felkészültségét is. A rendszer bevezetését Barancsi Győző, Kassa Valéria, Pálfi István és Ángyán Péter menedzselték a szolgáltató részéről. Vali egyébként a szó szoros értelmében „menedzselte” minket, beosztotta a bérszámfejtő kolléganőink idejét, és megmondta, hogy mikor mit kell elvégezniük. Én ezt a támogatást várom el egy beszállítótól. De ugyanígy kiemelhetem Istvánt is, a NEXON nexONHR-ért felelős munkatársát, aki szintén kiváló munkát végzett. A nexONHR-ben megvalósult a teljesítménymutató-rendszerünk teljes leképezése, melyről nem is álmodtam volna a projekt elején! Így a jövőben egyetlen perc alatt ki fogjuk tudni nyomtatni, hogy milyen közel járunk a magunk elé kitűzött

célokhoz. Ez óriási előrelépést jelent számunkra, hiszen eddig a hr-es munkatársak telephelyenként külön-külön szedegették össze a megfelelő információkat.

*- Végül megkérdeznénk: milyen tanulságot fogalmazna beszélgetésünk végére?*

Z. G.: - Úgy gondolom, nagyon fontos, hogy a megfelelő szolgáltatótól a megfelelő bérügyviteli és hr rendszereket vásároljuk meg, mivel a bérszámfejtés a hr gazdálkodásnak egy olyan ágazata, mely alapvetően befolyásolja a dolgozói elégedettséget.

Nagyon büszkék vagyunk eredményeinkre, és elismerésünket is jelzi, hogy hamarosan két másik – autóalkatrész logisztikával, illetve szállítmányozással foglalkozó – Exel leányvállalat is csatlakozik hozzánk, ami kb. 450 fővel fogja megemlíni a NEXON rendszereiben nyilvántartott munkavállalói létszámot.

## 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** humánerőforrás-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.

### **nexONHR** humánerőforrás gazdálkodási rendszer

A **nexONHR** kifinomult eszköz a tudatos munkaerő-gazdálkodásban. Segít megalapozott döntéseket hozni a céggel kapcsolatban álló minden személyre vonatkozóan, legyen az alkalmazott vagy pályázó, és hozzájárul ahhoz, hogy a vállalatok humán tőkéjüket a legsikeresebben kamatoztathassák.

A **nexONHR** egyesíti a világcégek gyakorlati tapasztalatát a hazai sajátosságokkal. A fejlesztés alapja az Európa számos országában piacvezető Best!HR, világszerte több mint 40 000 referenciával.

A rendszer megfelel a hazai jogszabályoknak és igényeknek, valamint integrálható a **NEXON** bérügyviteli és munkaidő nyilvántartási rendszereihez. A **NEXON** munkatársai a bevezetési folyamatot „testreszabott” implementációs tanácsadással támogatják.

A rendszer moduljai: toborzás, személyzeti nyilvántartás, képzés és fejlesztés, választott dátumhoz tartozó szervezeti felépítés áttekintése és szervezeti felépítés tervezés, karrier- és utódlástervezés.

### **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, TÚSZ, 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.

### **nexONTIME** beléptető és munkaidő-nyilvántartó rendszer

A **nexONTIME** beléptető és munkaidő-nyilvántartó rendszer nemcsak a dolgozók beléptetésére és a biztonságtechnikai berendezések vezérlésére készült. Igazi különlegessége, hogy az általa gyűjtött munkaidő-adatokat – a hagyományos rendszerekkel szemben – teljes körűen, a bérszámfejtés és a munkarend-tervezés igényei szerint képes feldolgozni, és a vezetés valamint a dolgozók részére megjeleníteni.

A **nexONTIME** rendszerrel elemezhetővé válik a munkavállalók teljesítménye, azonnal kiszűrhetők a bérezési, erőforrás-gazdálkodási problémák és jelentősen csökkenthetők a túlórák és a munkabér-költségek. A szoftver webes felületének köszönhetően a távoli telephelyek is könnyen bekapcsolhatók a központi nyilvántartásba, és a dolgozók önkiszolgáló módon maguk is követhetik időadataik feldolgozását, pontosan láthatják például beosztásuk, balanszidejük, szabadságuk alakulását, vezethetik, esetleg korrigálhatják saját elektronikus jelenléti ívüket, és közvetlenül jelezhetik a szabadság-igényüket.

A munkaidő-nyilvántartás integrált kezelésén kívül a **nexONTIME** természetesen mindent tud, ami egy hagyományos beléptető rendszer feladatai közé tartozik: a dolgozók beléptetése, az egyes épületek, szintek közötti mozgások figyelembe vétele – esetleg megakadályozása – ajtók, sorompók és egyéb biztonságtechnikai berendezések vezérlése.

# NEXON

1138 Budapest, Váci út 186.

telefon: (06 1) 465 51 00

e-mail: [nexon@nexon.hu](mailto:nexon@nexon.hu)

[www.nexon.hu](http://www.nexon.hu)