

# Riportokból sosem elég

**nexONBÉR** -átállítás a Magyar Televíziónál

(esettanulmány)

**Ügyfél:** Magyar Televízió Zrt.

**Iparág:** média, szolgáltatás

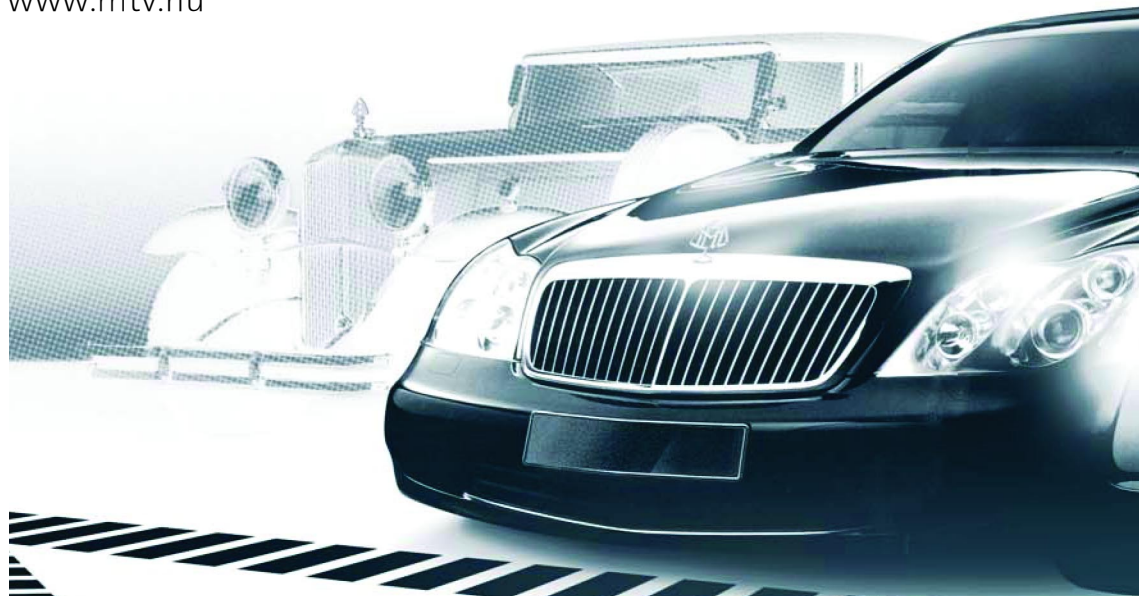
**Megoldási terület:** bérügyvitel, cafeteria

**NEXON-megoldás:** **nexONBÉR**

**Esettanulmány**

**készítésének időpontja:** 2007. július 5.

**Webcím:** [www.mtv.hu](http://www.mtv.hu)



**NEXON**

1138 Budapest, Váci út 186.

Telefon: (06-1) 465-5100

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

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

**Microsoft**  
GOLD CERTIFIED

Partner

**ORACLE** PARTNER

# Riportokból sosem elég

## nexONBÉR-átállítás a Magyar Televíziónál

***A Magyar Televízió személyzeti osztályának vezetősége 2006-ban döntött úgy, hogy csaknem 10 éve használt bérügyviteli rendszerét a kor követelményeinek jobban megfelelő megoldásra cseréli. Az átállítás különlegessége, hogy a meglévő és az új megoldást ugyanaz a szállító, a NEXON biztosította. A televíziós szakmában dolgozók bérszámfejtésének sajátosságairól, az átállítás tapasztalatairól, valamint a jövőbeni tervekről Móriczné Zvornik Csilla humánerőforrás- és KEM- (Kezdeményezés az Egészséges Munkahelyért) igazgató beszélt.***

***– A nexONBÉR bevezetését megelőzően a NEXON korábbi bérszámfejtő szoftverét, a BERENC-et használták. Bemutatná, hogy hogyan zajlott ebben az időszakban a bérszámfejtés?***

**Móriczné Zvornik Csilla:** – Kapcsolatunk a NEXON-nal 10 évre nyúlik vissza, 1997-ben vezették be nálunk BERENC bérszámfejtő programjukat. A Magyar Televízió sajátossága, hogy mintegy 1700 fős munkavállalói állomány, valamint számos megbízói vagy felhasználói szerződéssel dolgozó munkatárs bérszámfejtését végzik az új rendszerrel.

A honoráriumok számfejtési módja emellett speciális, így a NEXON-nak ezen a területen teljesen egyedileg a mi igényeinkre kellett szabnia a programot.

***– Mennyire voltak megelégedve a szoftverrel?***

**M. Z. Cs.:** – A juttatással, adózással és járuléklevonással kapcsolatban adódtak ugyan kezdeti beállítási problémák, de ezt követően a BERENC nagyon stabilan, megbízhatóan működött. Majd jött az ekho (egyszerűsített közteherviselési hozzájárulás), és az új adózási formát sokan választot-

### **MTV – Értéket közvetít!**

***A 2007-ben ötvenéves Magyar Televízió Magyarország nemzeti közszolgálati televíziója, amely jelenleg két csatornán sugároz. Az m1 és m2 nevet viselő adók a közszolgálati jellegből adódóan fontos szerepet töltenek be Magyarország és a határon túli magyar kisebbségek informálásában, továbbá a tudás és a kultúra terjesztésében. Az MTV feladatának tekinti a sokszínű magyar társadalom szűkebb csoportjainak igényeire is válaszoló műsorok készítését és sugárzását, vagyis a hívők, a gyerekek, a magyar kultúra, a művészetek, valamint a kisebbségek tájékoztatását és szolgálatát.***

***Mindez komoly társadalmi felelősséget ró a riporterekre, szerkesztőkre, műsorvezetőkre, főszerkesztőkre és műsorigazgatókra a programstruktúra kialakítása és a képernyőre kerülő műsorok elkészítése során. E célok elérése érdekében a Magyar Televízió az ország egyik legnagyobb létszámú szellemi, kulturális és közéleti alkotóműhelyét működteti: 2006-ban 1900 munkatárs közreműködésével 3728 órányi műsor készült, és 7315 órányi jelent meg a képernyőn. Az értékelvű közszolgálat koncepcióját tükrözi az intézmény szlogenje is: MTV – Értéket közvetít.***

ták nálunk, ami miatt újabb fejlesztésre volt szükség. A NEXON a folyamatos konzultációk során igyekezett megoldani a felmerülő problémákat, de végül beláttuk, eljött az idő, hogy a legtöbb céghez hasonlóan mi is áttérjünk a BERENC utódjára, az immár Windows alatt működő, de funkcionalitásában jóval többet tudó nexONBÉR-re.

**– Úgy tudjuk, a tényleges bevezetés 2007 januárjában zajlott. Miért vártak addig?**

**M. Z. Cs.:** – Az egyik ok a honoráriumelszámolás már említett bonyolultsága volt, amihez a megfelelő modul t éppen akkor tesztelte a NEXON. Emellett nagyon fontosnak tartottuk, hogy az új bérügyviteli program integrálva legyen az általunk használt, Windows alapú WinNER vállalatirányítási rendszerhez. Ez egy viszonylag szűkebb körben ismert és alkalmazott architektúra, így a két gyártó szoros együttműködésére volt szükség. Szerencsére mind a NEXON, mind pedig a WinNER-t forgalmazó WinLOGIC részéről megfelelő volt a szakmai hozzáállás. Ennek köszönhetően a szeptemberi projektindító megbeszélésre – ahol már a tényleges bérügyviteli átállás volt a téma – együtt jöttünk hozzá.

**– Arra nem is gondoltak, hogy egy másik szállító bérügyviteli szoftverét válasszák?**

**M. Z. Cs.:** – A WinNER-hez nem tartozik bérügyviteli modul, így mindenképpen szükségünk volt kiegészítő megoldásra, az azonban fel sem merült, hogy más programot válasszunk. Egyfelől azért, mert jó tapasztalataink voltak a NEXON-nal, másfelől pedig azt gondolom, igen bonyolult lett volna az átállás egy másik gyártó termékére. Alternatívaként egyedül a bérszámfejtés kihelyezését célzó outsourcing merült fel, az előzetes számítások azonban azt mutatták, hogy a mi esetünkben ez a megoldás nem hozna egyértelmű költségmegtakarítást.

**– Milyen igényeket támasztottak az új szoftverrel szemben?**

**M. Z. Cs.:** – A bérszámfejtés esetében az alapokat a BERENC is megfelelően látta el, a bevallások, statisztikák készítésével nem volt gond. A honoráriumok kezelésénél fogalmaztuk meg azt a követelményt, hogy a WinNER és

a nexONBÉR összekapcsolásával létrejöjjön a kétoldalú információáramlás a két rendszer között. Ezenfelül elvártuk, hogy néhány pluszinformáció is megörökítésre kerüljön az új bérügyviteli rendszerben, amit a régi megoldással nem tudtunk megoldani. Számunkra különösen fontosak a riportolási funkciók, hiszen számos kimutatást készítünk.

**– Térjünk át a program konkrét bevezetésére! Mi volt az első lépés?**

**M. Z. Cs.:** – Egy nagyon átfogó igényfelméréssel kezdődött a közös munka. A szeptemberi projektindító értekezlet után a NEXON tanácsadói kérdőívekkel és szemé-



lyes interjúkkal valamennyi területen felmérték a kívánalmakat, így a munkaügyi, a tb-, a hr-, a honor- és a bérszámfejtő csapat, valamint a béren kívüli juttatásokkal foglalkozó munkatársak körében is. Ezt követően részletes ütemtervet felállítva témák szerint végigmentünk a szoftver moduljain, a megbeszélésekbe pedig bevontuk a BERENC működésének ideje alatt velünk dolgozó rendszergazdáinkat is.

**– Milyen módon oldották meg a kulcskérdésnek számító adatátvitelt?**

**M. Z. Cs.:** – A megbeszélésekkel párhuzamosan létrehoztunk egy teszttállományt, amelybe először a 2006. szeptemberi állapotot vittük át a BERENC-ből. Bármiféle változtatás, adatimport, információcsera történt, az mindig a teszttállományon keresztül is zajlott, ott is kiértékelésre került, tehát párhuzamos munka folyt. Mielőtt 2007-ben

megvalósult volna az átadás, ebben az állományban ugyancsak megtörtént a próbaszámfejtés, a listákat pedig összehasonlítottuk a BERENC-ből lekérdezettekkel, s ha valami nem úgy működött, ahogy kellett volna, akkor megkerestük az okot, és elhárítottuk a problémát.

**– Az átállás idején párhuzamosan dolgozott a két rendszer, vagy már az újjal számfejtettek?**

**M. Z. Cs.:** – Ennek eldöntése komoly fejtörést okozott, különösen, hogy 2007 januárjára terveztük az átállást, hiszen így tiszta lappal indíthattuk az évet. Mivel az adózás miatt nagyon le voltunk terhelve, nem akartunk két rendszert párhuzamosan működtetni. Ezért elvetettük ezt a megoldást, s valóban élesben történt meg az első számfejtés.

**– Ezek szerint a legkritikusabb időszakban történt a tényleges átállítás!? Mekkora volt az időkeret?**

**M. Z. Cs.:** – Ténylegesen két hét. Ez idő alatt kellett minden új adatot áttölteni, felvinni, ellenőrizni, a listákat megírni, összehasonlítani, beállítani a nexONBÉR-ben. Ez a mi választásunk volt, de a NEXON partnerként állt a kérdéshez, bár utólag azt mondom, talán több időt kellett volna hagyni erre. Az állandó jogszabály-változtatások, a speciális igények, amelyek jórészt az ekhósok miatt adódtak, okoztak némi problémát, de ez azóta már megoldódott. Sok cég használja a NEXON megoldását, és a jogszabályváltozások miatti módosítások mellett a felhasználói visszajelzések alapján válik egyre jobbá, tökéletesebbé a program.

**– A munkavállalók mennyit érzékeltek mindebből?**

**M. Z. Cs.:** – Észre sem vették a váltást, legfeljebb azt, hogy a bérpapír más formátumban érkezik hozzájuk. Ez alól kivételt képeznek a honoráriumot felvevő kollégák, hiszen náluk volt egy egyhónapos átmeneti időszak, de ezenkívül nem volt fennakadás.

**– Általánosságban hogyan értékelné a NEXON munkatársainak munkáját?**

**M. Z. Cs.:** – Az átállás nagyon gördülékenyen zajlott. A BERENC esetében még nem volt külön kapcsolattartónk, amikor azonban a nexONBÉR bevezetése szóba jött, dedikált tanácsadót kaptunk, akinek a munkájával na-



gyon meg voltunk elégedve, és akivel a mai napig konzultálhatunk. Közvetlenül neki jelezzük az igényeinket, így gyorsabbá vált az ügyintézés.

**– Most, hogy már fél éve használják a nexONBÉR-t, milyen tapasztalataik vannak, mennyiben nyújt többet ez a szoftver a BERENC-nél?**

**M. Z. Cs.:** – Bár a BERENC esetében DOS-os felületről volt szó, mindenki elégedett volt vele. Persze a nexONBÉR funkcionális kialakítása, felhasználói felülete sokkal korszerűbb. A számfejtés szempontjából a legfeltűnőbb különbség a jogviszonyváltozások kezelése. Ezt korábban – ha valamilyen alapadatot érintett – csak „klónozással” lehetett megoldani, a dolgozót többször kellett felvenni. Bár a programnak voltak alapfunkciói, amelyek alapján összesített, mégis volt adat, amely egyedileg jött le, s így

**„Sok cég használja a NEXON megoldását, és a jogszabályváltozások miatti módosítások mellett a felhasználói visszajelzések alapján válik egyre jobbá, tökéletesebbé a program”.**

manuálisan kellett összeadni. Ezzel szemben a nexONBÉR már egy munkavállalón belül kezeli a jogviszonyokat. Munkaügyi oldalról megközelítve a legnagyobb változás az a rengeteg információ, amelyet egyrészt rögzíteni tudunk, másrészt ki tudunk nyerni a szoftverből. Tudjuk, hogy módunk van számtalan pluszadatot tárolni a rendszerben. Ezt a jövőben még inkább ki akarjuk használni, így a kapcsolódó szervezeti egységeknél igényfelmérést végzünk. Terveink vannak a teljesítményértékelésre vonatkozóan, rögzíteni kívánjuk a kulcsembereket, kulcspozíciókat. Az iskolai végzettségek, képesítések felvitelét tekintve is van mód további lehetőségek kiaknázására, így akár egy teljes életutat végig tudunk követni a képzés, illetve szakmai előmenetel terén.

*– Milyen tapasztalatokat osztana meg egy hasonló átállás előtt álló vállalat szakembereivel?*

**M. Z. Cs.:** – A mi esetünkben nagyon jól működött, hogy egy jól végiggondolt, megtervezett folyamat alapján végeztük a bevezetést. Ehhez természetesen alapvető fontosságú, hogy a lehetőségekhez mérten már a megbeszélések előtt megismerjük a programot, s a prioritásokat meghatározva dolgozzanak együtt a tanácsadókkal a megfelelő testre szabás érdekében. Számomra nagyon szimpatikus volt, hogy a kitöltött kérdőív alapján haladtunk sorban, s beszéltük át, ha valami nem volt világos.

*– A sikeres váltás ellenére van valami, amit utólag másképp csinálna?*

**M. Z. Cs.:** – Ha ma megismételnék a projektet, jobban előtérbe helyezném a betanítást. Egyfelől több oktatást kérnék, másrészt más struktúrában: mindig megelőzve azt, ahogy haladunk a tesztelés folyamán.

## **NEXON** Magyarország vezető humánügyviteli szolgáltatója

A **NEXON** 1989-ben alakult. 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 terméke a humán tőke sikeres alkalmazását biztosító **nexONHR** humánerőforrás-gazdálkodási rendszer, valamint a **nexONTIME** beléptető és munkaidő-nyilvántartó rendszer. Ezenkívül a cég **nexONSOURCE** márkanév alatt teljes körű bérszámfejtés-outsourcing szolgáltatást is nyújt. A **nexONEDU** oktatási központ a humánügyvitel területéhez kapcsolódó szakmai továbbképzéseken kívül szervezetfejlesztési, vezetőképzési, informatikai, valamint egyedi tanfolyamok megszervezését is vállalja.

A 200 főt foglalkoztató cég 2006. évi nettó árbevétele meghaladta a 2,3 milliárd forintot. A **NEXON** 1996 óta rendelkezik ISO 9001-es minősítéssel, 2002-ben pedig – a szoftvertermékek kategóriájában elsőként – megkapta a legmagasabb szakmai felkészültséget elismerő Microsoft Gold Certified Partner címet. Ma a **NEXON** kilenc magyarországi telephelyén 3000 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, az EXACT, az MFG-PRO, az IFS-AVALON, a Microsoft Business Solutions Axapta és Navision, a ROSS, az SAP, a TUSZ, a rEVOLUTIONS Iroda++ és a Zenit vállalatirányítási rendszerrel. Moduláris felépítésének, skálázhatóságának, illetve nagy teljesítményének köszönhetően hatékony

bérszámfejtési megoldást kínál az ügyfelek számára. A program moduljai – munkaügy, OEP-ellátások, család-támogatás, általános lekérdezések és cafeteria – átfogó módon lefedik a bérügyvitel összes területét.

**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)