

# A költséghatékonyság elvárható

(sikertörténet)

**nexONBÉR** a Budapesti Gazdasági Főiskolánál

**Ügyfél:** Budapesti Gazdasági  
Főiskola

**Iparág:** oktatás

**Megoldási terület:** bérügyvitel

**NEXON-megoldás:** **nexONBÉR**, elektronikus  
munkabérjegyzék

**Sikertörténet**

**készítésének időpontja:** 2009. január 8.

**Webcím:** [www.bgf.hu](http://www.bgf.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

# A költséghatékonyság elvárható nexONBÉR a Budapesti Gazdasági Főiskolánál

***A bérszámfejtés a felsőoktatási intézmények esetében is egy igen speciális terület. Így a bérügyviteli szoftver lecserélése különösen nehéz feladatnak ígérkezett a Budapesti Gazdasági Főiskolán. A sikeres és eredményes átállásról Falusi Károlyné gazdasági és műszaki főigazgató, valamint Szalay Ferenc üzleti folyamatokat támogató főmunkatárs beszélt.***

***– Nyolc éve használják a NEXON bérszámfejtő szoftverét. Elmondaná, hogyan kerültek kapcsolatba a céggel?***

**Falusi Károlyné:** – Még 2001-ben egy olyan bérügyviteli rendszert kerestünk, amely illeszkedik a gazdálkodási rendszerünkhöz, a TUSZ-höz (Teljes Körű Ügyvitelt Szolgáltató és Információs Rendszer). Piaci felmérésekre, illetve saját tapasztalatainkra is alapozva végül a NEXON megoldása, a BERENC mellett döntöttünk. Jól választottunk, a szoftver valamennyi igényünket kiszolgálta. Együttműködésünk sikerességét jelzi az is, hogy a NEXON a mi kezdeményezésünkre s velünk egyeztetve fejlesztette ki a státusmodult, amely integráltan kapcsolódik a közigazgatási intézmények által használt munkaügyi nyilvántartó rendszerhez.

***– A NEXON azonban időközben bevezette a jóval modernebb, már Windows-alapokon működő bérszámfejtő rendszerét, a nexONBÉR-t. Említette, hogy elégedettek voltak a BERENC-cel; fel sem merült, hogy a nexONBÉR-re történő átállás helyett más fejlesztő megoldását vagy a kiszervezést válasszák?***

**F. K.:** – A felsőoktatás igen speciális terület, hiszen nem csupán a havi bérek számfejtéséről van szó. Havonta 1000-1100 alkalmazottunk bérét számfejtjük, s ennek csaknem duplája a megbízási jogviszony és a honoros számfejtés. Ebből következően rengeteg adatszolgáltatási kötelezettségnek kell megfelelnünk. Így azt gondolom, hogy hiába szerveznék ki ezt a tevékenységet, ahhoz, hogy a heti akár

## ***BGF – A vezető főiskola***

***A Budapesti Gazdasági Főiskola (BGF) hazánk piacvezető főiskolája, amely mintegy 20 ezer hallgatót képez. Az intézményt 2000. január 1-jén a magyar felsőoktatási integráció hozta létre a Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Főiskola, a Külkereskedelmi Főiskola, valamint a Pénzügyi és Számviteli Főiskola összevonásával.***

***A jogelőd intézményekben végzettek, illetve az elmúlt években immáron BGF-es oklevelet szerzők a hazai munkaerőpiac legelismertebb, legkeresettebb szakemberei, sokan közülük a magyar társadalom és gazdaság vezető személyiségei.***

***A Budapesti Gazdasági Főiskola küldetése az, hogy az üzleti tudományokban, valamint a kapcsolódó tudományágak területén – a mester- és az alapképzés, a szakirányú továbbképzés és a felsőfokú szakképzés szintjén – az ország, a kelet-közép-európai térség egyik vezető gazdasági felsőoktatási intézménye legyen.***

többszöri adatszolgáltatási kötelezettségnek meg tudjunk felelni, szükségünk van saját alkalmazottakra.

**Szalay Ferenc:** – Ugyanígy másik szoftver bevezetése sem merült fel, hiszen a BERENC használata során megfelelő integrációt tudunk kialakítani a gazdasági modullal, s ezt a NEXON továbbvitte a nexONBÉR rendszerbe.

**F. K.:** – Pontosan. Hosszú távon a NEXON mellett döntötünk, hiszen teljes mértékben elégedettek vagyunk az álta-

A váltásnál mertünk nagyot lépni, hiszen a rendszerátálláson túlmenően a munkafolyamatainkat is szabályoztuk, aminek eredményeképpen a karonkénti működés helyett egy központi szervezet vett át minden bér- és munkaügyi feladatot.

#### **– Mi történt ezt követően?**

**F. K.:** – A BERENC-et október elsejével zártuk. Az új rendszerből az első utalások október utolsó és november első napján történtek meg, így a korábbi gyakorlatnak megfelelően november 5-én minden dolgozó megkapta az illetményét. Az átállás tehát teljesen zökkenőmentesen zajlott, s hogy mindebből az alkalmazottak semmit sem tapasztaltak, az egyben a kollégáim munkájának elismerését is jelenti.

#### **– A NEXON munkatársai milyen segítséget tudtak nyújtani a projekt során?**

**F. K.:** – Sokat számított a tapasztalatuk az időterv meghatározásában, melyhez teljes mértékben tartani tudtuk magunkat. Továbbá fontos volt segítségnyújtásuk az informatikai környezet kialakításában is, valamint az első számfejtésnél és utalásnál is jelen voltak. Úgy

la kínált megoldásokkal, valamint a szolgáltatás színvonalával és a segítségnyújtással is.

#### **– Mikor kezdték meg az átállást?**

**F. K.:** – 2007 augusztusában állt fel a projektcsapatunk. Ez a hétfős csapat birkózott meg a feladatokkal, és őket segítette a NEXON által kijelölt 3-4 fős stáb is. Maga a projekt az ütemtervnek megfelelően 2007. szeptember 1-jén indult. Még ebben a hónapban sor került a tesztkonvertálásra, és lezajlott az oktatás is.

éreztük, a maximumot nyújtották annak érdekében, hogy a munkavállalók ne vegyenek észre semmit a változásokból. Bár maga a projektzárás december 13-án megtörtént, akadt még további feladat is, hiszen – miként korábban a BERENC esetében – az adatoknak át kellett kerülniük a TÜSZ rendszerbe. A paraméterezésben szintén nagy szerepet vállalt a NEXON.

**Sz. F.:** – Ami végül valóban pontot tett az egész folyamatra, az az, hogy 2008 februárjában bevezetésre került a NEXON elektronikus munkabérjegyzéke. Így megszűnt a papíralapú adatszolgáltatás, a munkavállalók webes



Falusi Károlyné

felületen nézhetik meg az adataikat. Tulajdonképpen ők ekkor szembesültek először azzal, hogy a háttérben lecserélésre került a rendszer.

**– Ezzel kapcsolatban milyen tapasztalataik vannak?**

**Sz. F.:** – Közel egy év távlatából azt mondhatom, a munkavállalók látják annak előnyeit, hogy vissza-kereshetők a korábbi adatok, ráadásul előbb kapják kézhez a kimutatásokat, mint korábban. Van, hogy a számfejtés már megtörtént, de még nem lett átutalva a munkabér, s már nézik a rendszerben, hogy mennyi lesz a fizetésük.

A másik oldalról, a bér- és munkaügyi szervezet részéről pedig mindez felgyorsította a folyamatokat, hiszen már nincs szükség a bizonylatok kiállítására, borítékolására, elküldésére.

**F. K.:** – Mindez persze költségcsökkenést is jelent, s úgy gondolom, hogy a gyakorlatias pénzügyi gondolkodás a Budapesti Gazdasági Főiskolánál elvárható.

**– Mik a jövőbeni terveik? Úgy tudom, a nexONHRM humán-erőforrás-menedzsment rendszer más moduljainak bevezetése is szóba került...**

**F. K.:** – Valóban tesztelünk egyes modulokat. 2009. január elsejétől a közalkalmazotti törvény módosítása miatt teljesítményértékelést kell alkalmazni. Természetesen ennek kialakítása még zajlik, amihez a megfelelő informatikai támogatás is hozzátartozik. Mi ehhez a nexONPM teljesítményértékelési szoftvert kívánjuk igénybe venni.

Emellett minél előbb szeretnénk bevezetni a NEXON dolgozói önkiszolgáló felületét, a persONLINE-t, mivel ez elősegítené az adatok ellenőrzését, tisztítását. Mindez különösen fontos most számunkra, ugyanis tervezzük egy vezetői információs rendszer kialakítását is. Ez tulajdon-

képpen azt jelentené, hogy valamennyi szoftvert – mind a gazdálkodás, mind pedig az oktatás-képzés területén – egy adatbázison keresztül tudnánk lekérdezni, s ezek a szoftverek adatokat is szolgáltatnának egymásnak.



Szalay Ferenc

A nexONBÉR és a tanulmányi rendszer között már jelenleg is van kapcsolat, azonban a jövőben még további fejlesztésekre lesz szükség.

**– A szoftver bevezetésével azonban még nincs vége az együttműködésnek, hiszen nagyon fontos az ügyfélszolgálat munkája, illetve hogy a fejlesztő mennyire képes követni a folyamatos jogszabályi változásokat...**

**F. K.:** – Az ügyfélszolgálatnál kapcsolatban jók a tapasztalataink, ha egy kiemelt időszakban nehezebb is elérni őket, mindig megkapjuk a válaszokat a kérdéseinkre. Ráadásul ezzel kapcsolatban további pozitív folyamatokat tapasztalunk, hiszen a NEXON külön munkatársakat jelölt ki azon felsőoktatási intézmények számára, amelyekkel kapcsolat-

ban áll. E kapcsolattartók részéről sokkal összetettebb tudásra van szükség, hiszen nem elég a Munka törvénykönyvét ismerni, elengedhetetlen a közalkalmazotti, a felsőoktatási és a költségvetési törvény ismerete is. A kapcsolattartónk így tehát abszolút kompetens a témában.

Visszatérve a kérdés második feléhez, a jogszabályi változások gyors követése is megtörténik. Még a BERENC esetében volt ugyan egy-két minimális észrevételünk – például ha egy közalkalmazotti státusban dolgozó kollégánk havi illetménye mellett honoráriumot is kapott, az adólevonásokat nem minden esetben tudta kezelni a program. Miután azonban ezt jeleztük, a NEXON kiküszöbölte a problémát. Ennyi év tapasztalata után elmondhatjuk, hogy

a NEXON rendszereit nem szükséges ellenőrizni, mert maximális biztonsággal tudjuk, hogy pontos rögzítés után pontosan fog dolgozni a szoftver.

*– Milyen tanácsot adna egy olyan szervezetnek, amely hasonló projekt előtt áll? Mire kell különösen figyelni?*

**F. K.:** – Legyen szó bármilyen területről, a magam részéről azt vallom, hogy a legfontosabb a csapatmunka. Ha a profizmus mindkét részről, az ügyfél és a szolgáltató vállalat részéről is jelen van, annak pozitív eredménye lesz. E projekt esetében ez teljesült, így hamar elfelejthető átlátszóan vagyunk túl.

## NEXON – Magyarország vezető humánügyviteli szolgáltatója

A **NEXON**, hazánk piacvezető humánügyviteli megoldásszállítója és szakértője, 1989-ben alakult. A vállalat **nexONHRM** integrált rendszerének egyes alkalmazásai teljes körűen lefedik az emberierőforrás-gazdálkodás folyamatát a bérszámfejtéstől a munkaidő- és személyügyi nyilvántartáson, a toborzás-kiválasztáson, a képzés-fejlesztésen és a teljesítménymenedzsmenten át a cafeteriajuttatások területéig. A cég **nexONSOURCE** üzletága teljes körű humánügyviteli outsourcing szolgáltatást nyújt. A **nexONEDU** akkreditált oktatási és vizsgaközpont a humánügyviteli területéhez kapcsolódó OKJ-s és szakmai képzéseken kívül tréningek, informatikai és egyedi tanfolyamok szervezését is vállalja.

A több mint 240 főt foglalkoztató cég 2008. évi nettó árbevétele elérte a 2,8 milliárd forintot. A **NEXON** 1996 óta rendelkezik ISO 9001-os minősítéssel, 2002-ben pedig a szoftvertermékek kategóriájában elsőként megkapta a legmagasabb szakmai felkészültséget elismerő Microsoft Gold Certified Partner címet. A **NEXON** kilenc magyarországi telephelyén 3000 ügyfél és több mint egymillió 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 Dynamics AX és NAV, a Ross, az SAP, a TUSZ, a rEVOLUTIONS Iroda++ és a Zenit vállalatirányítási rendszerrel. Moduláris felépítésének, skálázhatóságának, illetve nagy teljesítményének köszönhetően hatékony bérszámfejtési megoldást ki-

nál az ügyfelek számára. A program moduljai – bér- és munkaügyi, OEP-ellátások, havi e-bevallás, vezetői információ és cafeteria – átfogó módon lefedik a bérügyviteli 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)