

Legjobb, ha láthatatlan

nexON SOURCE

*a British American
Tobacco Hungarynél*

*Interjú Sziklási Szabolccsal,
a British American
Tobacco Hungary
javalmazási vezetőjével*

(esettanulmány)

Ügyfél: British American Tobacco Hungary

Iparág: dohányipar

Megoldási terület: bérszámfejtés, munkaidő-nyilvántartás, káféteria

NEXON-megoldás: **nexON SOURCE**

Esettanulmány készítésének időpontja: 2005. június 6.

Webcím: www.bat.hu

NEXON

1138 Budapest, Váci út 186.

Telefon: (06-1) 465-5100

E-mail: nexon@nexon.hu

Web: www.nexon.hu

Microsoft
GOLD CERTIFIED
Partner

Legjobb, ha láthatatlan

nexONSOURCE a British American Tobacco Hungarynél

Interjú Sziklási Szabolccsal,

a British American Tobacco Hungary javadalmazási vezetőjével



A British American Tobacco Hungary (BAT) 800 dolgozójának bérszámfejtését, valamint béren kívüli juttatásainak kafetériarendszerben történő kezelését a NEXON nexONSOURCE szolgáltatásának keretei között, outsourcingban¹ végzi. A két vállalat kapcsolatát a BAT részéről Sziklási Szabolcs, a vállalat javadalmazási vezetője koordinálja, aki számos területért felel. A szakember feladatai közé tartozik a BAT juttatási menedzsmentjének biztosítása, a megfelelő rendszerek működtetése és felügyelete, a külföldi munkavállalók, illetve a külföldön dolgozó magyar munkavállalók menedzsmentje, valamint a humánerőforrás-gazdálkodás kontrollingja. A szakembert a NEXON outsourcing-szolgáltatásaival kapcsolatos tapasztalatairól kérdeztük.

– Vágjunk rögtön a közepébe: mikor és milyen indokok alapján döntöttek a bérszámfejtés kihelyezése mellett?

– A Pécsi Dohánygyár privatizációja után a hagyományos nagyvállalati működéshez igazodva eleinte mi is belső erőforrásból oldottuk meg több támogató funkció – köztük a bérszámfejtés – működtetését. A NEXON bérszámfejtő szoftverével kezdtünk el dolgozni, ami akkor tökéletes megoldást jelentett, mivel jól működő, megbízható rendszerről volt szó, amelyhez a NEXON megfelelő háttértámogatást biztosított.

2001-ben azonban úgy döntöttünk, hogy mivel nem a bérszámfejtés jelenti a vállalat fő profilját, érdemes lenne annak kezelését egy sokkal professzionálisabb, külső csapatra bízni, így az outsourcing mellett döntöttünk. Fő célunk nem elsősorban a költségmegtakarítás volt, inkább rugalmasabbá, dinamikusabbá szeretnénk volna tenni ezt a tevékeny-

séget, elérve, hogy emelkedjen a szolgáltatás színvonala, és ne nekünk kelljen megküzdeni a bérszámfejtés menedzselésének nehézségeivel.

– Kifejtené bővebben, milyen nehézségekre gondol?

– Magyarországon a bérszámfejtés olyan területet jelent, ahol a jogszabályok gyakran változnak, és emiatt a bérszámfejtő alkalmazások terén folyamatos újításokra van szükség. Természetesen a NEXON azon időszak alatt is biztosította a szükséges szoftverfejlesztéseket és -frissítéseket, amikor a bérszámfejtést saját munkatársainkkal és a NEXON rendszerének segítségével oldottuk meg. A frissítések implementálása azonban menedzsment-szempontról terhet jelentett számunkra. Emellett komoly problémát jelentett az is, hogy az év végi zárás időszakában biztosítani tudjuk a szükséges plusz erőforrásokat.

¹ Az outsourcing szót kihelyezésként lehet magyarra fordítani. A menedzsmenttudományban outsourcingról akkor beszélünk, amikor egy vállalat valamilyen tevékenységét – általában a támogató funkciók közül – külső vállalkozónak adja ki. Ennek elsődleges – stratégiai – előnye a kihelyező vállalat számára, hogy alaptevékenységére, fő kompetenciáinak fejlesztésére koncentrálhat, de az outsourcing általában a költségek csökkenését is eredményezi. Tipikusan kihelyezett tevékenység ma a takarítás, az informatikai üzemeltetés és a bérszámfejtés.

Ezek a nehézségek a kihelyezés-
sel teljes mértékben megszűn-
tek. A NEXONTól egy szolgálta-
tást vásárolunk, és nem kell
foglalkozunk azzal, hogy a szol-
gáltatást milyen eszközzel és
milyen módon oldja meg. Ma
a NEXON biztosítja a szükséges
üzemeltetési és szoftveres hát-
teret, valamint azt, hogy ez
a háttér minden szempontból megfelelő, teljes mértékben
működőképes és elérhető legyen. Most a NEXON munka-
társainak kell megküzdniük minden problémával – amit
persze ők nálunk lényegesen hatékonyabban tesznek meg,
hiszen a szükséges tudásuk házon belül, naprakészen
rendelkezésre áll.

**– Tehát a bérszámfejtés kihelyezése mellett döntöttek.
Melyek voltak az első lépések?**

– A NEXON létrehozott egy irodát Pécsen, amelyet teljes mér-
tékben a mi igényeinknek megfelelően alakított ki. Csakúgy,
mint annak előtte, ma is háromfős csapat dolgozik ezen a te-
rületen, amellyel az együttműködés rendkívül jó. A NEXON
professzionális szolgáltatást biztosít számunkra, amely – azt
nyugodtan kijelenthetem – mintapéldája az outsourcingnak.

**– Ez így túl szépen hangzik, említene néhány nehézséget vagy
döccenőt, amelybe a projekt során belefutottak?**

– Sajnálom, de amióta kihelyeztük a bérszámfejtést,
egyetlen, akár csak közepesen súlyos nehézségről sem
tudok beszámolni.

„...A NEXONTól egy szolgáltatást

vásárolunk, és nem kell foglalkoznunk

azzal, hogy a szolgáltatást milyen

eszközzel és milyen módon oldja meg.”

Partner, nem pedig beszállító

**– Akkor viszont azt árulja el,
hogy Ön szerint mi a jó out-
sourcing-szerződés titka?**

– Az, hogy olyan partneri viszonyt
alakítsunk ki, amely nélküli
a megrendelő és a szállító kap-

csolatában hagyományosan jelen lévő távolságtartást. Fontos,
hogy mindkét fél részéről kölcsönösen sok energiát áldozunk
arra, hogy megértsük egymást, és együtt tudjunk működni.

Sikerünk annak köszönhető, hogy a NEXON pécsi irodája
proaktívan, professzionálisan, mindig elérhető módon áll
rendelkezésünkre, mi pedig folyamatosan támogatjuk
őket, hogy minél jobban átlássák cégünk működését.

Versenyelőny a munkaerőpiacon

**– Kafetériarendszerük kezelése is teljes egészében az
outsourcing-szerződés keretei között valósul meg?**

– Igen. Kafetériarendszerünk kezelését szolgáltatásként
vesszük igénybe a NEXONTól. Magával az informatikai rend-
szerrel mi gyakorlatilag nem is kerülünk kapcsolatba, annak el-
lenére, hogy lehetőség lenne a távoli elérés megvalósítására,
azaz arra, hogy munkatársaink egy webes felületen válogat-
hassák össze a számukra megfelelő kafetériaelemeket.

– Elmondaná, hogyan alakították ki ezt a rendszert?

– Vállalatunk már kafetériarendszerünk kialakítása előtt is

**A British American Tobacco Group a világ 180 országában jelen lévő, cigarettagyártással és
-forgalmazással foglalkozó multinacionális vállalat, melynek munkavállalói létszáma
globálisan meghaladja a 80 ezer főt. A British American Tobacco Hungary (BAT) a cég-
óriás magyarországi leányvállalata, mely 800 dolgozóval és 250 milliárd forintos
árbevételével (2004) meghatározó szereplője a közép-kelet-európai régióknak.**

**A BAT teljes szervezetben működik, így folytat gyártást, kereskedelmi, marketing- és
disztribúciós tevékenységet. A cég központja Budaörsön található, de a pécsi termelő
központon kívül további 13 telephely is működik az országban.**

rengeteg juttatást biztosított munkatársaink számára, de ezek jelentkezős alapúak voltak. Így mindenki annyi juttatást vett igénybe, amennyit akart, amennyiről tudott, vagy amennyivel élni szeretett volna. Ha valaki utánajárt a juttatásoknak, egy viszonylag nagy csomagot vehetett igénybe, míg aki nem volt ennyire aktív, az sokkal kevesebb pluszt használt ki. Ez a rendszer tehát nem volt transzparens, nem biztosított egyenlő feltételeket, így a munkaerőpiacon sem biztosította a cég versenyképességét. E szempontok miatt döntöttünk úgy, hogy változtatni kell juttatási rendszerünkön, és 2001 végén egy egyenlőbb, átláthatóbb kafetériarendszer bevezetését határoztuk el.

– Mi volt a következő lépés?

– Elsőként saját igényeinket mértük fel. Célunk az volt, hogy a jogszabályoknak megfelelően a lehető legtöbbet



**„...amióta kihelyeztük
a bérszámfejtést, egyetlen, akár
csak közepesen súlyos nehézségről
sem tudok beszámolni.”**

nyújtunk munkatársaink számára, és ez megfeleljen a vállalat igényeinek is. A rendszer elveinek kialakítása során így a legfontosabb az egyenlőség elve lett. Ez azt jelenti, hogy minden munkavállalónk ugyanakkora kerettel rendelkezik, tehát a juttatás mértéke nem függ sem a státustól, sem

az egyéni teljesítménytől. Második fontos szempontunk a hatékonyabb költségmenedzsment lett, ami alatt nem a költségek csökkentését, hanem azok átláthatóvá tételét és magasabb fokú tervezhetőségét értjük.

– Mikor lépett be a NEXON ebbe a folyamatba?

– 2002 áprilisában indult el nálunk a rendszer, amelynek adminisztrációs háttérét a kezdetektől a NEXON biztosítja. Az igényfelmérés és a juttatási struktúra kialakítása után a végső rendszert már a NEXON segítségével hoztuk létre, és a NEXON biztosította annak adóztatási és járulék-háttérét is. Ma a juttatási elemek igénylését a NEXON dolgozza fel. Szolgáltatóként az egyes igényléseket összesíti, majd ellenőrzéseket hajt végre, végül pedig havonta értesít minket arról, hogy a dolgozóknak milyen juttatásokat kell biztosítani, és az ezekhez kapcsolódó számfejtéseket a megfelelő számfejtési eszközökkel elvégzi. Kafetériarendszerünk költségmenedzsmentje így ma egyszerűen tervezhető, míg a bevezetés előtt a természetbeni juttatások nehezen tervezhető és nehezen mérhető költségeket jelentettek.

– Hogyan fogadták munkatársaik, hogy megváltozott a béren kívüli juttatások rendszere?

– Egy kafetériarendszer bevezetésénél elmondható, hogy az soha nem jelent mindenki számára egyenlő mértékű pozitív vagy negatív változást. Azok számára, akik a jelentkezés alapú rendszerben – tulajdonképpen mások büdzséjére – nagyon sok juttatást tudtak igénybe venni, a kafetériarendszer visszalépést jelentett. A vállalat egészét tekintve viszont elmondható, hogy a dolgozók többségének azonnal nagyon megtetszett az elérhető portfólió, és munkatársaink nagy örömmel fogadták azt is, hogy a rendszer egységes, egyenlő feltételeket

biztosít, és mindenki számára könnyen átlátható. Ma a munkavállalók elégedettek a rendszerrel, ami annyira beépült a köztudatba, hogy dolgozóink az egyes juttatások időzítéseit is ismerik, így előre tudják például, hogy az üdülési csekk beváltását milyen időszakban kérhetik.

– Említette, hogy a korábbi megoldás nem biztosította a cég versenyképességét a munkaerőpiacon. A kafetériarendszer bevezetése után, azzal, hogy béren kívüli juttatási rendszerük átláthatóvá vált, és egyenlő feltételeket biztosít, sikerült-e eredményeket elérniük ebből a szempontból?

– Kafetériarendszerünk kialakítása előtt nem tudtuk pontosan megmondani, hogy egy munkatársunk milyen mértékű juttatásokban részesül. Így a felvételi interjún maximum lehetőségekről tudtunk beszélgetni, de nem tudtuk számszerűsíteni, hogy mitől vagy mennyivel nyújt többet más munkahelyeknél a BAT. A kafetériarendszer bevezetése után egyértelművé vált az a keret, amely béren kívüli juttatásokra rendelkezésre áll. Így az interjúmár át tudok nyújtani egy listát a jelentkezőnek, amelyből kiválaszthatja a majdani elemeket.

Mindezek mellett az, hogy juttatási csomagokban kezdtünk el gondolkodni, a szakszervezetekkel és az érdekképviseletekkel is egyszerűbbé tette a kommunikációt. Ezenkívül pedig kiszűrhetővé váltak azok a juttatások, amelyek kevésbé népszerűek – ha egy juttatást éves szinten hárman vesznek igénybe, akkor azt nem érdemes bent tartani a portfólióban.

– Tudna példát mondani a népszerű és a kevésbé népszerű juttatásokra?

– A kedvező adókörnyezetnek köszönhetően jelenleg népszerű az üdülési csekk és az egészségpénztári szolgáltatás, viszont munkatársaink nem szívesen választják a készpénzopciót, hiszen a bruttó keret nettó juttatásra való átfordítása révén ebben az esetben járnak a legkedvezőtlenebbül.

Egyébként minden évben felülvizsgáljuk, hogy a munkavállalók milyen mértékben veszik igénybe a különböző juttatásokat, és a kevésbé népszerűek kiszűrése mellett megpróbálunk új elemeket is behozni. Így került a rendszerbe például az otthoni internet támogatása, ami két éve vált elérhetővé dolgozóink számára.

Fennakadások nélkül

– Térjünk át egy másik témára, hiszen a hr-funkciók közül még nem érintettük a beléptető- és munkaidő-nyilvántartó rendszerek kezelését! Elmondaná, hogyan működik ez a terület Önöknél?

– Idén tavasszal vezettük be a NEXON nexONTIME rendszerét. Jelenleg a projekt lezárásának fázisában vagyunk, az



utolsó tesztelések, simítások folynak. Vállalatunk igen komplex munkaállománnyal rendelkezik, amire komolyan fel kellett készíteni a rendszert, így rengeteg egyéni fejlesztésre volt szükségünk. A NEXON tehát a mi igényeinknek megfelelően építette fel a rendszert, úgy, hogy az a teljes céget ki tudja szolgálni. Ezt áprilisban kezdtük országosan használni, az értékelés tehát még túl korai lenne.

– Elmondása alapján a BAT kedvező helyzetben van, hiszen a hr minden területét korszerű informatikai megoldásokkal támogatják, de ezek a megoldások – a szolgáltatóval együtt – mindvégig a háttérben maradnak, egyszerűvé téve a hr-folyamatok menedzsmentjét...

– Ha hr-stratégiánk informatikai oldalát tekintjük, akkor kimondottan az a célunk, hogy – minimalizálva a belső erőforrásokat – a cég hr-tevékenységéből csak azt tartsuk bent, ami igazán az alaptevékenységhez kapcsolódik, és minden más területen professzionális külső partnert vegyünk igénybe.

Ezekre a területekre mind igaz, hogy akkor működnek jól,

ha láthatatlanok. A munkavállalóink akkor elégedettek a kafetériaszolgáltatásokkal, ha év elején leadják a nyilatkozataikat, és az általuk választott időpontban – mindenféle plusz utánjárás nélkül – megérkeznek a kívánt juttatások. Ez jelenti egyben az igazi kihívást is: biztosítani, hogy ne legyenek fennakadások. És ez az, amit a NEXON professzionális módon szolgáltat számunkra.

NEXON Magyarország vezető humánügyviteli szolgáltatója

A **NEXON** 1989-ben három fővel alakult, és együtt fejlődött a rendszerváltó Magyarországgal – mára a hazai humáninformatikai 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.

nexONSOURCE outsourcing szolgáltatás

A feladat-kihelyezés – outsourcing – a modern vállalat-vezetés fontos eszköze. Azok a vállalatok veszik igénybe, melyek saját működési területükre koncentrálnak, ezért működésük hátterét csúcsmínőségben és költséghatékonyan kívánják megteremteni. A **nexONSOURCE**, azaz a kihelyezett bérügyviteli szolgáltatás lényege, hogy a **NEXON** partnereinek bérszámfejtéssel kapcsolatos összes feladatát átvállalja, és biztosítja a bérügyviteli tevékenység hosszú távú ellátásához szükséges valamennyi feltételt, azaz a kiválóan képzett szakembereket, a számítógépeket és a saját fejlesztésű bérszámfejtő programot, valamint a kellékeket, a papírt, a postadíjakat, az irodahelyiséget. Így a bérszámfejtés kihelyezésével a megbízók költséget, eszközt, munkaerőt takaríthatnak meg, a jó teljesítésért pedig a **NEXON** vállalja az erkölcsi és az anyagi felelősséget.

A valós működés során a **NEXON** által feldolgozott bérügyviteli adatok számítógépes kapcsolaton keresztül azonnal az ügyfelek HR, illetve vállaltirányítási rendszerébe épülnek, így állandóan ellenőrizhetők, elemezhetők. A **NEXON** budapesti és vidéki irodáinak munkatársai szoros kapcsolatot tartanak az ügyfelekkel,

igény szerint személyes konzultációt, helyszíni ügyeletet adnak.

A **nexONSOURCE** szolgáltatás messze túlmutat a bérszámfejtés hagyományos keretein, a **NEXON** saját programfejlesztői gárdával, a legkorszerűbb informatikai háttérrel rendelkezik. A hatékony és stabil működést a legszigorúbb biztonsági előírások betartása és a 15 éves bérügyviteli tapasztalat garantálja. A szolgáltatás népszerűségét mutatja, hogy 2005-ben már több mint 60 ezer magyar munkavállaló bérét számfejtette így a **NEXON**.

NEXON

1138 Budapest, Váci út 186.

telefon: (06 1) 465 51 00

e-mail: nexon@nexon.hu

www.nexon.hu