

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Károly Róbert Campus

SZAKDOLGOZAT
Az SAP bevezetése a BAUHAUS-ban

Boda Edina
Z5PYTL
Pénzügy és számvitel (BA)

Konzulens: Dr. Zörög Zoltán
egyetemi docens

Gyöngyös, 2023.

Tartalomjegyzék

Bevezetés	1
1. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	2
1.1. Vállalatirányítási rendszerek.....	2
1.2. Emberi Erőforrás Menedzsment	4
1.3. Kutatásmódszertan.....	6
1.4. Statisztika.....	7
1.5. Marketing.....	8
1.6. Kontrolling.....	9
1.7. Számvitel	10
2. BAUHAUS BEMUTATÁSA	11
2.1. A cég piaci helyzete, versenytársak.....	12
2.2 BAUHAUS SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE.....	13
2.2.1 Központ.....	13
2.2.2 A maglódi áruház szervezeti felépítése	13
2.2.3 Készletgazdálkodás részleg bemutatása	15
3. A CÉG ÁLTAL HASZNÁLT INFORMATIKAI RENDSZEREK, PROGRAMOK BEMUTATÁSA.....	18
3.1 Nexon.....	18
3.1.1 Unitime	18
3.2 Dolphin	19
3.3 Laurel.....	19
3.4 Tangro.....	19
3.5 WWS.....	20
3.6 SAP	20
3.6.1 BTI.....	21
3.6.2 SAP HR modul	21
4. AZ SAP BEVEZETÉSE A KÉSZLETGAZDÁLKODÁS TERÜLETRE	23
4.1. Készletgazdálkodás – elméleti ismeretek	23
4.2 A meglévő rendszer elemzése, követelések vázolója az új rendszerhez	24
4.3. A rendszer megvalósítás	27
4.4. Rendszer-átváltás a Bauhausnál - gyakorlatban	29
5. SAP HR BEVEZETÉS A NEXON HELYETT	34
5.1 Kutatás (kérdőív)	34
5.2 Kutatás (mélyinterjú).....	36

6. KÖVETKEZTETÉSEK.....	38
6.1 A kitöltött kérdőívek kiértékelése.....	38
6.2 A mélyinterjú elemzése	41
6.3 Konklúziók és javaslatok.....	44
7. ÖSSZEGZÉS, ZÁRÓ GONDOLATOK	50
Irodalomjegyzék	53
Ábrajegyzék.....	55
Táblázatjegyzék	55
Nyilatkozatok.....	56
Mellékletek	58

BEVEZETÉS

Dolgozatomban szeretnék átlátható képet adni cégemről, a maglódi Bauhaus Szakáruházak Bt-ről, és leginkább annak korábbi és jelenlegi informatikai rendszeréről, melyből ihletet kaphattam annak elkészítéséhez. Tizedik éve dolgozom az áruházban, ezalatt több pozícióban is dolgoztam, időrendi sorrendben pénztárosként 2013-tól 2019-ig, majd főpénztáros gyakornok pozícióban 2019-től 2021-ig, ezután gyakornokként pénzügy-könyvelési osztályon 2021 tavaszán-nyarán, majd készletgazdaként 2021 szeptembertől. Idén (2023) márciusától pedig megkaptam az osztályunk vezetésének feladatkörét is. Megismertem a céget több perspektívából, a ranglétra aljáról kezdve fokozatosan jutottam el a jelenlegi pozíciómhoz, melyhez nagy mértékben hozzájárult az a tény, hogy egyetemünkön korábban már szerezhettem egy felsőfokú szakképesítést. (A karrierem akkor kezdett beindulni, amikor 2019-ben elkezdtem korábbi tanulmányaimat, jelenlegi pozícióm pedig e végzettség megszerzésével kaphattam).

Dolgozatom első fele leíró jellegű – ezekben a részekben első körben egy szakmai áttekintést fogok adni azokról a tantárgyakról, tudományágakról, melyik ismerete szükséges e dolgozat elkészítéséhez. Ezen tárgyakat a korábbi szemesztereim alatt sajátítottam el, és minden olyat, amelyet közvetve vagy közvetlenül felhasználtam, fel fogok sorolni, emellett pár mondatban bemutatom, hogy egy hozzávetőleges képet adjon azoknak is, akik ezen tudományágakat még nem sajátítottak el. A szakmai áttekintő után be fogom mutatni a céget, melyről e dolgozat szól: ejtek pár szót a cég történetéről, annak piaci helyzetéről, a versenytársairól. Ezután a szervezeti felépítéssel fogom folytatni, majd a cég által használt szoftverek, rendszerek bemutatását veszem górcső alá. Azt ezt követő fejezet (Az SAP bevezetése a készletgazdálkodás területre) szintén valamelyest leíró jellegű, hisz ennek bevezetésében még nem vettem részt, viszont ennek bemutatásával megvilágosodnak azon lépések, amelyek szükségesek a dolgozatom azon következő részéhez (SAP HR bevezetés a Nexon helyett), mely a leíró jelleg helyett inkább már a kutatásra helyezi a hangsúlyt, hiszen e folyamat (még) nem történt meg, dolgozatommal viszont rámutathatok, hogy érdemes-e folytatni az SAP térnyerését a cég osztályain belül, vagy van olyan részleg, amely jobban tud(na) működni a meglévő rendszerével.

Itt ragadnám meg a lehetőséget, hogy köszönetet mondjak mindazon oktatónak, akik a következő fejezetben említett tárgyak ismeretét átadták az által, hogy előadásukat hallgathattam. Ezen felül köszönöm közvetlen munkatársaimnak, és mindenkinek, aki akár egy kérdőív kitöltésével hozzájárult, hogy e dolgozat elkészülhessen.

1. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

E bekezdésben szeretném bemutatni pár mondatban azon tárgyakat, tudományágakat, amelyeket felhasználtam e dolgozat elkészítéséhez. Ezen ismereteket jelenlegi, és korábbi tanulmányaim alatt sajátíthattam el.

A mai világban elképesztő mennyiségű adat keletkezik egy vállalatnál, melyet emberek és hálózatba kapcsolt eszközök közösen állítanak elő: ezen adatok hatékony feldolgozása a sikeresség kulcsa lehet. (Hencz, Az információ értékelés hatása a logisztikai folyamatok eredményességére.

<https://mmtti.sze.hu/images/Dokumentumok/Hencz%20Csaba%20disszert%C3%A1ci%C3%B3.pdf>, 2023)

Mostanra tehát a legkisebb vállalat/vállalkozás esetében is szükséges rendszert alkalmazni a vállalati információk fontossága kapcsán. Enélkül aligha lehetne versenyképes. Persze egy kis cég esetén aligha beszélhetünk célszoftverről, a legvalószínűbb, hogy a legkisebbek valamilyen Office (vagy ennek ingyenes változatát például a Libre Office) programot használnak vállalatirányítási rendszerként (például az Excel-t). Minél nagyobb egy cég, annál komolyabb és integráltabb rendszerre van ehhez szüksége. Ilyen rendszerek már az 1960-as években is léteztek, eleinte csak a vállalat bizonyos funkciókat, részlegeket lefedve. A kisebb vállalkozások az internet megjelenésével kezdtek el teret nyerni, terjedésük Magyarországon is folyamatos.

(http://www.sze.hu/~gaul/tszhonlap_public/vallinfo/vall1ideigl.pdf, 2023) Az első alfejezetben ezen rendszerek elméleti bemutatását vázolom.

1.1. Vállalatirányítási rendszerek

Elsőkörben összefoglalnám a vállalatirányítási rendszerekkel kapcsolatos elméleti fogalmakat oly módon, hogy az a témában nem járatos olvasónak is átlátható képet adjon. A cég használ vállalatirányítási rendszert, mely alatt tulajdonképpen egy olyan szoftvert értünk, amely a vállalkozások, szervezetek működését támogatja. Képzeljünk el több, különböző célra használt vállalati szoftvert, melyek integrálva vannak ebben a rendszerben. Ez egy adat és információ feldolgozását végző informatikai megoldás, amely a folyamatok egységes, integrált számítástechnikai kezelését megvalósítja. Itt szervezeti folyamatok nyomon követése, a szervezet rendelkezésére álló erőforrások menedzselése és a szervezet adatainak kezelése történik. (<https://vallalatiranyitasi-rendszer.hu/vallalatiranyitasi-rendszer-jelentese/>, 2023)

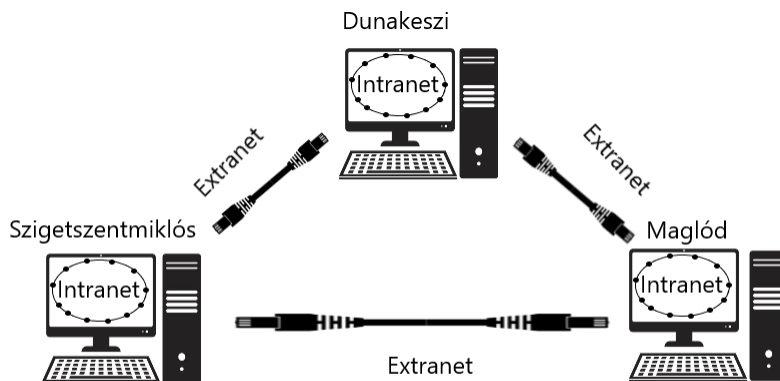
Minden vállalatirányítási rendszer lelke az adatbázis, mely téma nagysága révén akár külön fejezetet is érdemelhetne, annak kapcsán, hogy tanulmányaim során külön tárgyként nem ismerhettem ezt meg, így zanzásítva e témakörben említeném meg az ezzel kapcsolatos legfontosabb tudnivalókat. Fogalma összetartozó és logikailag egymáshoz rendelt rekordok önálló gyűjteménye, amely az összes felhasználói program által használt adatot együttesen tartalmazza. Ezen egységen belül létezik a rekord, mely összetartozó adatok együttese, rendezett halmaza. A rekord mezőkből áll. A legkisebb egység pedig maga az adat. Az adatbázis-kezelő rendszer az adatbázis és a felhasználói programok közötti kapcsolatot teremti meg. A felhasználói programok az adatbázis adataihoz lekérdezések útján férnek hozzá.

Amint azt a bevezetőben is említettem, minél nagyobb egy vállalkozás, annál több részlegből áll, és ennek kapcsán a különböző területek különféle rendszereket igényelnek. Ezeket egy integrált rendszeren belül moduloknak hívunk.

(http://www.sze.hu/~gaul/tszhonlap_public/vallinfo/vall1ideigl.pdf, 2023).

A dolgozatban látni fogjuk, hogy nem feltétlenül csak egy rendszer működik egy vállalat életében, ugyanakkor törekedni kell az egységességre. Fontos, hogy egy működő rendszer minél kisebb karbantartási igényeket támasszon, azonban ez nem azt jelenti, hogy bizonyos időnként ez ne kívánjon meg frissítéseket. Ahogyan a vállalatnak naprakésznek kell lennie, ugyanúgy az azt kiszolgáló szoftvereknek is. Csak az egyszerű célgépeknél megengedhető, hogy egy korszerűtlen szoftveren fusson. (Példaként megemlíteném, hogy mikor autóm futóművét a gumis cég beállította, látni véltem, hogy egy Windows 95 rendszerű gépen indították el a célszoftvert, amely semmilyen internetes kapcsolatot nem mutatott, ugyanakkor nem gondolnám, hogy egy műszaki vizsga-állomás hardverél-szoftverénél megengedhető legyen, hogy ne legyen „rákötve” a központi szerverre, hiszen sok ilyen jellegű adat lekérdezhető az internetről magánszemélyként is, az ezeket auditáló hatóságok számára pedig magától érthetődik a folyamatos adat lekérdezésének lehetősége.) Az említett frissítéseknek nem szabad zavarni a működtetést, efféle karbantartások általában olyan időszakokra kell essenek, melyben a rendszert nem használják (esetünkben például éjszakánként). Fontos, hogy a rendszer ne kívánja meg a különleges tudású felhasználó személyzetet, ez csak magát a rendszert adminisztráló személyzet esetében várható el, sőt minél komolyabb egy rendszer, annál inkább elvárható ez utóbbi kritérium. A rendszernek természetesen megbízhatónak kell lennie, az előbbi frissítéseket leszámítva nem megengedhetőek az üzletmenet-folytonosságát fenyegető tényezők. Amennyiben ez mégis bekövetkezik, fontos, hogy a rendszerünk haladéktalanul vissza tudjon állni egy korábbi

állapotra (restore). Ezt a folyamatosan ütemezett biztonsági mentésekkel (backup) lehet megvalósítani. Egy mai rendszer elengedhetetlen funkciója az internet, viszont bármilyen adat nem kerülhet fel az internetre, a vállalaton belüli részlegek az intranet segítségével, a cég különböző telephelyei pedig az extranet segítségével kommunikálnak egymással.



1. ábra Az internet a vállalati kapcsolatokban

Forrás: http://www.sze.hu/~gaul/tszhonlap_public/vallinfo/vall1ideigl.pdf

(átszerkesztett)

Telephelyenként nem szükséges a rendszer minden modulját fenntartani, ahogyan arról a következő fejezetekben részletesen is be fogom mutatni. Ilyen modul/egység az Emberi Erőforrás menedzsment, melyet a következő alfejezetben mutatok be.

1.2. Emberi Erőforrás Menedzsment

Ebben az alfejezetben be fogom mutatni a céget HR perspektívából. Értelmezésünkben az emberi erőforrás menedzsment nem más, mint a szervezet emberi erőforrásainak hasznosítása a vállalati célok elérése érdekében. A három lényegi eleme, hogy ezen erőforrással való hatékony gazdálkodás a szervezet számára értéket jelent, feladata az ezen erőforrásba való beruházás és haszon realizálása, eredményességének végső fokmérője a vállalati célok eléréséhez történő hozzájárulás mértéke. (http://www.jgyph.hu/tamop13e/tananyag_html/gazdalapism/az_emberi_erforrs_menedzsment_defincija.html, 2023)

Egy vállalat sikerének alapvető feltételei közé tartozik, hogy képes legyen elemezni a munkaerőpiacot, a versenytársakat, a jogi, kulturális és technológiai környezetet. (BOKOR et al. 2009a)

A magyarországi BAUHAUS cégcsoport nem rendelkezik kinevezett HR részleggel, mindössze a bérszámfejtő kolléga személyesíti meg egyszemélyben. Ebből kifolyólag Ő csak bérezéssel, táppénzzel ki- és beléptetéssel kapcsolatos adminisztratív feladatokat intézi, így a legtöbb személyügyi tevékenység kiszervezéssel (outsourcing) van megoldva, esetlegesen a vezetők munkakörébe van beépítve. A vállalat korábban a kis- és közép vállalkozások közé tartozott, jelenleg viszont a kapcsolt vállalkozások közé. Ilyen vállalkozásnak minősül az anyavállalat, a leányvállalat, a közös vezetésű és a társult vállalkozás. Közös jellemzőjük, hogy a gazdasági társaságok egymás közötti kapcsolatában legalább a szavazatok 20 százaléka feletti közvetlen vagy közvetett befolyással rendelkeznek. Anyavállalat: az a vállalkozó, amely egy másik vállalkozónál (a továbbiakban: leányvállalat) közvetlenül vagy leányvállalatán keresztül közvetetten meghatározó befolyást képes gyakorolni. Leányvállalat: az a gazdasági társaság, amelyre az anyavállalat meghatározó befolyást képes gyakorolni. (BOKOR et al. 2009b)

Ahogy fentebb említettem, a vállalat él az outsourcing lehetőségével, ami alatt azt a tevékenységi folyamatot értjük, amely során egy szervezet tevékenységi körének átvilágítása után a profiljához nem illeszkedő, vagy túlságosan költséges tevékenységet vagy tevékenységeket és gyakran az ezt végző munkaerőt és eszközeit egy külső céghez (vagy leányvállalathoz) kihelyezi. A megoldás lényege, hogy a kihelyezéssel a vállalat gyorsabb, hatékonyabb, jobb minőségű, jól kontrollálható, költségtakarékosabb szolgáltatást kap; s jobban tud fő tevékenységi körére koncentrálni. Az outsource szolgáltatások körének meghatározásakor elsődleges szempontként kell figyelembe venni a kihelyezéssel járó kockázati tényezőket. (<https://www.hrportal.hu/jelentese/outsourcing.html>, 2023)

A jelenlegi HR rendszerünk a Nexon, mely bemutatását egy későbbi fejezetben fogom taglalni. Mielőtt azonban a következő alfejezetre lépnénk, a könnyebb megértés miatt pár mondatban szeretném ecsetelni a személyügyi informatikát. Ez ugyanúgy a nagy integrált rendszer része, több helyen úgy hivatkoznak rá, mint munkaügyi és bérszámfejtési alrendszer. Ennek fő funkciója a munkaügyi és bér adatok nyilvántartása, folyósítása, elszámolása. (KATONÁNÉ és CSOMÓS 2002a) A vállalati integráció megköveteli, hogy szoros összhangban legyen a többi alrendszerrel. Egy gyors példával szemléltetném: Ha a munkavállaló például a készletgazdálkodási részlegen dolgozik, akkor a jelenléti ívét a készletgazdálkodási alrendszerben tárolják, amit a bérszámfejtési alrendszer innen kérdez le. A személyügyi informatika a munkavállalót 2 szegmensre osztja fel: leíró és azonosító szegmensre. Míg az előbbi olyan adatokat tartalmaz, mint név, születési hely-idő, lakcím stb., addig az utóbbi jobbra a dolgozó jellemzőit tartja számon, úgy mint végzettség,

munkatapasztalat, családi állapot (és a többi olyan jellemzőt, amelyet a foglalkoztatás szempontjából szükséges nyilvántartani). Mivel a személyügyi informatika adó- és társadalombiztosítási tevékenységekben is érintett, így biztosítania kell a folyamatos rálátást a kapcsolódó hatóságok (például Nemzeti Adó- és Vámhivatal) részére.

1.3. Kutatásmódszertan

Ebben az alfejezetben bemutatom a kutatásmódszertan tudományág elméleti alappilléreit. A szakdolgozat tudományos munkának minősül, így elkerülhetetlen, hogy abban ne szerepeljen kutatás, s mint ilyen, ennek is meg van a tudományosan kidolgozott metódusa. Távolabbról nézve a kutatásmódszertan tudománya azt vizsgálja, hogy milyen a társadalom, és nem azzal törődik, hogy milyennek kellene lennie. Csak a „hogyan vannak” a dolgok és „miért vannak” úgy kérdésekkel foglalkozik, a „hogyan legyen” kérdés megválaszolásához, már értékítéletet kellene alkotnia, amire a tudomány nem képes. Példának okáért nem képes választ adni arra, hogy az egyik kormány jobb-e, mint a másik, csak azt tudja megadni, mit tett az egyik a munkanélküliség megszüntetésére, mely intézkedései szolgálták a gazdaság fellendülését (LENGYELNÉ és TÓVÁRI 2001a).

A tudomány 3 különböző kutatási módszert céloz meg:

- **alapkutatás:** olyan kísérleti és elméleti munka, amelynek elsődleges célja új ismeretek szerzése a jelenségek alapvető lényegéről és a megfigyelhető tényekről, bármiféle konkrét alkalmazási és felhasználási célkitűzés nélkül;
- **alkalmazott kutatás:** új ismeretek megszerzésére irányuló eredeti vizsgálat, amelyet elsődlegesen valamely konkrét gyakorlati cél érdekében végeznek.
- **kísérleti fejlesztés:** olyan kutatásból és gyakorlati tapasztalatokból nyert, a már létező tudásra támaszkodó rendszeres munka, amelynek célja új anyagok, termékek és szerkezetek létrehozása, új eljárások, rendszerek és szolgáltatások bevezetése, illetve a már létrehozottak vagy bevezetettek lényeges javítása. (HUNKÁR 2013)

Összefoglalva tehát: a Kutatásmódszertan a megfigyeléssel foglalkozik. A Statisztika pedig az eszköz ahhoz, hogy a logikusan várható dolgokat összevessük azzal, amit megfigyeltünk. A kutatás végső célja a szabályszerűségek feltárása, ami a megfigyeléseink eredményeinek feldolgozása alapján történik. (LENGYELNÉ és TÓVÁRI 2001b).

1.4. Statisztika

E tudományágat két okból is említeném meg. Egyrészt jelenlegi munkakörömből kifolyólag rengeteg statisztikára épülő táblázatot kell készítenem napi szinten, másrészt kutatásom alátámasztásában is használom a statisztika tudományát és eszközeit, például a diagrammot. Szeretném a fogalmát is tisztázni: A statisztika egyrészt olyan gyakorlati tevékenység, mely valamely célból megfigyelést folytat, adatokat gyűjt tömegesen előforduló jelenségek egyikére, ezeket feldolgozza, elemzi, majd közli. Másrészt egy tudományág, mely módszereket ad feldolgozáshoz, elemzéshez, vizsgálathoz. Harmadrészt társadalmi egységet jellemző mutatók összessége. (DR. KOVÁCS 2004)

Maga a „statisztika” szó jelentése a következőket takarja:

- gyakorlati tevékenység;
- tudományág (módszertan);
- adatok összessége; (TÖRCSVÁRI 2011)

Adatgyűjtéseim során viszonyyszámokat kaptam, ezekből készítettem az elemzéseket. Ezen viszonyyszámok a statisztikai elemzés egyszerűbb eszközeit a leszármaztatott számok képzésének módszerei alkotják. Abszolút számokból egyszerű műveletekkel történik a meghatározásuk. A viszonyyszám két egymással valamilyen kapcsolatban lévő (ugyanazon statisztikai sorhoz tartozó) statisztikai adat hányadosa:

- Amit viszonyítunk: viszonyított adat, a viszonyítás tárgya.
- Amihez viszonyítunk: viszonyítási alap, a viszonyítás bázisa. (MAKSZIM 2018a)

A statisztikai adatok megjelenítésének, szemléltetésének és népszerűsítésének közkedvelt eszközei a grafikus ábrák. A szemléltetésen és népszerűsítésen túl azonban elemzési eszközök is, amelyek mindig arányokat érzékeltetnek. Ábrák segítségével jobban felismerhető a vizsgált jelenség természete, sőt a jelenségek között fennálló összefüggésekre is ráirányítják a figyelmünket. A statisztikai adatokat leggyakrabban vonalakkal, pontokkal, körökkel vagy oszlopokkal, azaz távolságokkal, területekkel, esetenként köbtartalommal szemléltetjük. (MAKSZIM 2018b) Így tettem én is, amikor is a szemléletesebb bemutatáshoz (ahogyan fentebb is említettem) elengedhetetlennek tartottam a különféle diagramok használatát, melyek közül az általam használtak a 3D sávdiaagram (mely a sávdiaagram háromdimenziós képét mutatja, amely az egyes elemeknek egy adott időpontban vett értékét hangsúlyozza, illetve összehasonlítja az elemeket.) (MAKSZIM 2018c), a kördiaagram (A részeknek az egészhez való viszonyát, arányait szemlélteti. Ez a diagramtípus különösen akkor hasznos, ha egy lényeges elemet szeretnénk kiemelni. A kördiaagram

mindig egyetlen adatsort tartalmaz. Főleg statisztikai adatok szemléltetésére használják.) (MAKSZIM 2018d) és az oszlopdiagram (Amely habár hasonlít a sávdiagramhoz, az oszlopdiagram kategóriái vízszintesen, értékei pedig függőlegesen helyezkednek el. Felhasználási köre is hasonló, de a műszaki gyakorlatban is szívesen használják.) (MAKSZIM 2018e)

1.5. Marketing

Kutatásomhoz a marketing tudományágát is felhasználom, mely különböző diszciplínákat (pszichológia, szociológia, matematika, statisztika) felhasználva egyre inkább önálló, fejlődő módszertanra támaszkodó elmélete a modern vállalkozásoknak (DOMÁN és TAMUS 2004a). Természetesen, a marketing forgalmi meghatározását illetően igen sokféle megközelítéssel találkozhatunk, szinte valamennyi meghatározás középpontjában a fogyasztó, a fogyasztói igények kielégítése és annak továbbfejlesztése áll. Dolgozatomhoz elkészített kérdőívemhez és mélyinterjúmhoz a marketing által taglalt primer (elsődleges, eredeti, terepen zajló adatfelvétel) és szekunder (más célra korábban összegyűjtött adatok másodszori, újbóli felhasználása) kutatásokat veszem igénybe. (DOMÁN és TAMUS 2004b). A környezet elemzését, az auditálás eredményét SWOT analízissel zárom. A SWOT mozaikszó a következő angol elnevezések kezdőbetűiből tevődik össze:

- S = Strengths – erősségek
- W = Weaknesses – gyengeségek
- O = Opportunities – lehetőségek
- T = Threats – veszélyek

Ezt az analízist magyarul szokás GYELV analízisnek is hívni. A következőképp épül fel:



2. ábra SWOT analízis

Forrás: <https://www.usernet.hu/blog/mi-az-a-swot-elemzes-es-hogyan-csinald-jol>, 2023

Ezen analízis során táblázatban rögzítik a belső helyzetértékelés során feltárt erős és gyengepontokat, valamint a külső környezetben fellelhető lehetőségeket, illetve prognosztizálható veszélyeket. A SWOT analízis a helyzetelemzés eredményeit a

menedzsment számára logikus, jól áttekinthető formában összegzi, mely segíti azt a vállalati célok kialakításában (DOMÁN és TAMUS 2004c). Úgy gondolom, ezzel a módszerrel tudok a legnagyobb hatással lenni a mi vezetőségünkre.

1.6. Kontrolling

A vállalkozások számára nagyon fontos, hogy valamilyen kontrolling rendszert alakítsanak ki az eredményes működés érdekében. Ennek kiépítése során fontos szerepe van a vállalkozás nagyságának, összetettségének is. A vállalatok mérete nagyban befolyásolja a kontrolling cégben való elhelyezkedését, milyenségét. A kontrolling szóhasználatot a „to controll” angol kifejezésből származtatjuk, melynek egyik jelentése: „irányít”, a másik jelentése: „ellenőriz”. (HÁGEN és KONDOROSI 2011a) Ennek kapcsán meg kell különböztetnünk a kis méretű szervezetek kontrolling funkciót a közepes és nagy vállalatoknál alkalmazott módszereiktől. Létezik az úgynevezett önálló kontrolling státusz nélküli megoldás. Ennek esetében elképzelhető, hogy a kontrolling feladatokat a pénzügyi, számviteli vezetésre bízzák, vagy a kontrolling feladatokat felosztják a funkcionális vezetők között. Sajnos, egyik megoldás sem tökéletes, ugyanis fennáll annak veszélye, hogy a pénzügyi számvitel múltorientáltsága miatt a számviteli vezető nem, vagy csak nehezen tudja átültetni a gyakorlatba a kontrolling jövőorientált, szűk keresztmetszetekre és célokra összpontosító elemeit. A második esetben problémaként jelentkezhet az egyes területek közötti információáramlás, a részterületek koordinációjára építő döntéstámogatás. (Ezt az információáramlást remekül tudja/tudná segíteni az SAP, esetleg egyéb más vállalatirányítási rendszer.)

Természetesen léteznek előnyei is az önálló kontrolling státusz nélküli megoldásnak, úgy mint olcsósága és gyorsasága. Viszont tudnunk kell, hogy ez a megoldás elsősorban a csupán néhány fős adminisztrációs apparátust működtető kisvállalkozásokra jellemző. Ezzel szemben a közép és nagy vállalatoknál kontrolling teamet, vagyis osztályt hoznak létre a tervezési, irányítási és az ellenőrzési feladatok koordinálására. A kontrolling meglévő szervezeti struktúrába történő beillesztésekor elsősorban a kontroller szakmai és függelmi illetékességet kell figyelembe venni. (HÁGEN és KONDOROSI 2011b)

1.7. Számvitel

Dolgozatomban megjelennek az immateriális javak (szoftver) és az amortizáció fogalmak, így e tudományágot sem tudtam megkerülni. Ahogyan azt a bevezetőben is megjegyeztem, jelenleg készletgazdaként dolgozom az áruházban, és így a készletek, mint fogalom, sem kerülhető meg: A készletek a vállalalkozási tevékenységet közvetlenül vagy közvetetten szolgáló olyan vagyonelemek:

- amelyeket az értékesítendő termék előállítása vagy szolgáltatások végzése során használna, ezek az anyagok;
- amelyeket az értékesítés megelőzően a termelés, feldolgozás valamelyik fázisában vannak, ezek a félkész termékek, befejezetlen termelés;
- amelyek elkészült állapotban vannak, és értékesítésre várnak, ezek a késztermékek;
- amelyeket értékesítési céllal szerez be a vállalkozás, ezek az áruk. (REIZINGERNÉ és VÖRÖS 2002)

A Bauhausnál a fentebb említettek közül csak az áruk csoport az érintett. Emellett megemlítendő, hogy a társaság a számviteli politika elvén működik, mely a vállalkozások szintjén értelmezett fogalom, egyrészt egy nagyobb cél-rendszer - a vállalkozás komplex üzleti felfogásának - egyik eleme, másrészt a vállalkozásra vonatkozó számviteli előírásoknak - szabályoknak, standardoknak - való megfelelés érdekében kialakított módszerek és eljárások összessége, a számviteli törvényben rögzített alapelve, értékelési előírások alapján kialakított, a számviteli törvény végrehajtását szolgáló módszerek, eszközök meghatározása, melyet a gazdálkodó köteles írásba foglalni.

2. BAUHAUS BEMUTATÁSA

Ebben a fejezetben be fogom mutatni a céget több perspektívából. A BAUHAUS (teljes nevén BAUHAUS Szakáruházak Kereskedelmi Bt.) a ház, a kert és a kivitelezés szakkereskedőjeként 1960-ban nyitotta meg első szakáruházát Mannheimben, Németországban. A vállalatot Heinz-Georg Baus (1934–2016) alapította, aki egy fedél alatt egyesítette az egyes szaküzletek árukínálatát, továbbá az önkiszolgálás révén egészen új vásárlói érzést biztosított. A BAUHAUS különösen büszke a nagy választékára. Itt garantáltan mindenki megtalálja azt, amit keres!

A társaság főtevékenysége az iparcikk jellegű vegyes kiskereskedelem. A BAUHAUS az alapvető dolgokra összpontosít: Minden szakemberközpontú, csak kiváló minőségű termékeket szállít. A kínálat most több mint 160 000 minőségi terméket tartalmaz 15 speciális üzletben. Ezen felül a BAUHAUS innovatív értékesítési koncepciókat dolgozott ki, mint például a DRIVE-IN ARENA vagy a BÄDERWELT (Fürdők világa). (<https://www.bauhaus.info/unternehmen/ueber-bauhaus>, 2023)

Szakiparosok és magánszemélyek nem csak Németországban, hanem Svájcban, Ausztriában, Dániában, Észtországban, Finnországban, Svédországban, Norvégiában, Horvátországban, Szlovéniában, Bulgáriában, Törökországban, Spanyolországban, Csehországban, Szlovákiában, Hollandiában, Luxemburgban, Izlandon és Magyarországon széles termékválasztékot találnak szakáruházainkban.

A BAUHAUS 2007. Október 18-án nyitotta meg első szakáruházát Dunakeszin, amelyet a szigetszentmiklósi szakáruház követett 2007. December 27-én, majd 2011. Június 18-án, Maglódon nyitott meg a harmadik szakáruház. Ezek a települések mind Budapest agglomerációjába tartoznak, és az M0-ás autóút segítségével könnyen megközelíthetők, azonban még így is leginkább a környékben élők élvezhették az üzletet, míg a konkurencia ezzel szemben több vidéki településen, több üzlettel folytatta tevékenységét. Ezt leküzdendő, hogy 2016. év nyaratól elindításra került a Webshop online áruház is, mellyel a vállalkozás felülkerekedett a földrajzi korlátain.

Az európai BAUHAUS humánpolitikai filozófiája: a vásárlók mellett a munkatársak állnak a középpontban. A cég törekszik a szakmailag képzett szakeladók megtartására, a fluktuáció alacsony szinten tartására. A központi, adminisztratív feladatoknál a kis létszámú menedzsmentre és a magasan képzett munkatársakra épít.

2.1. A cég piaci helyzete, versenytársak

Ahogy a cégtörténetében már említettem, Magyarországon három áruház működik, viszont fontos tudni, hogy az adminisztratív részleg egy helyszínen központosul: Dunakeszin. Valószínű ennek köszönhető, hogy az a többi áruház dolgozói szimplán csak központként hivatkoznak rá. Itt helyezkedik el a vállalkozás adminisztratív irányítása – így a vezetés, munkaügy, beszerzés, marketing, informatika területek felelős alkalmazottai – Dunakeszin, az áruház épületében találhatók meg. Az áruházakat az áruházvezetők irányítják, akik közvetlenül az ügyvezetőknek (egy magyar és egy német) vannak alárendelve.

2016-ig, a webshop elindulásáig a versenytársak számára maximum a megyén belül a számított konkurenciának a cég. Hazai jelenlétének a 8. évében (2015-ben) az egyik főbb konkurense – Baumax – kivonult az országból, ezzel a cég jövedelmezősége elindult felfelé. Jelenlegi konkurensei a Praktiker és az OBI. Ezeken kívül jelenleg hazánkban csak kisebb barkács és építkezési üzletek találhatók, melyek nem számottevő konkurenciák. Ellenben a fent említett két üzletlánc nagy és kiterjedt hálózattal bír. Ezek ellen több fő védekezési stratégia van a BAUHAUS tarsolyában:

12% legjobb ár garancia:

Az árkedvezmények nagyszerűek, de némely árvadászat több időbe és pénzbe kerül, mint amennyit valójában megtakaríthatunk. Bonyolult akciós ajánlatok helyett a BAUHAUS mindig fenntartja a legjobb ár garanciát. A beszerzők folyamatosan a tartósan alacsony áron és a változatlan minőségen fáradoznak. Amennyiben a vásárlástól számított 14 napon belül azonos gyártó minden paraméterében megegyező termékét máshol olcsóbban találják meg, úgy 12%-kal olcsóbban kapják meg a versenytárs áránál.

5 év BAUHAUS garancia:

Minden elektromos és robbanómotor-hajtású készülékre a vásárlás időpontjától számított egy éves kötelező jótálláson felül, önkéntesen összesen 5 évig jótállást vállal

Növekedési garancia:

12 hónapon belül kicserélik vagy visszafizetik a pénzt, amennyiben bármilyen probléma lenne a vásárolt és szakszerűen ápolat fával, cserjével, rózsával vagy bokorral!

(<https://www.bauhaus.hu/informaciok/szolgaltatasok/garanciak>, 2023)

Ezen kívül speciális programokkal csábítja a vásárlókat a cég, például a „women’s night”, ahol a cég által forgalmazott áruk képviselői megtanítják a tipikus férfimunkákat, úgy mint csempézés vagy festés például.

2.2 BAUHAUS SZERVEZETI FELÉPÍTÉSE

Ebben a fejezetben bemutatnám a cég szervezeti felépítését, kezdve a dunakeszi központ adminisztratív részlegével, majd a maglódi áruházra fókuszálván az egy üzletre vonatkozó struktúrát, melyben részletesen kiemelem a készletgazda részleget. Ez utóbbi részletes bemutatását azért is tartom indokoltnak, mert a következő fejezetben az SAP bevezetést e részleg által vázoló fel.

2.2.1 Központ

Ahogy azt a „A cég piaci helyzete, versenytársak” alfejezetben már taglaltam, a dunakeszi adminisztratív részleg a következő elemekből tevődik össze: vezetés, munkaügy, beszerzés, marketing, informatika. Viszonylag új részlegként, Március 1-én jelent meg az „Ügyviteli osztály”, amely alá tartoznak a következő területek: pénzügy, könyvelés, számlaellenőrzés, bérszámfejtés, compliance (jogi megfelelés), facility management (létesítmény-üzemeltetés), ügyviteli folyamatok.

Érdekes jelenség, hogy a vállalat nem tart fenn külön kontrolling részleget a döntések meghozatalára, de még külön kontrollert sem, az ezzel a beosztással járó feladatokat Ausztriában végzik, tehát ez egy „outsourcing”, azaz kiszervezett tevékenység. (A különböző típusú kontrolling-szervezetekről bővebben a második fejezetben írtam, ahol a különféle tudományágak kapcsolódó elméleti részét taglaltam.)

A cégcsoport vezetési filozófiája a magyarországi központban is érezhető, mindenhol szigorú követelmény, hogy a központ szervezeti felépítése lapos. Ez azt jelenteni, hogy az Ügyvezetők alá közvetlenül tartozik a beszerzés, az informatika, marketing és az áruházvezetés.

Részlegek nincsenek elszeparálva egymástól egy közös nagy térben helyezkednek el a dolgozók, néhány kivételtől eltekintve, akik külön irodát kaptak (például az ügyvezető igazgató, és a munkaügyes), de legtöbbjük nem (vagy csak ritkán) zárja magára az ajtót. A létszámuk 23 fő. Sok vállalat ezt a fajta „open-office” megoldást a dolgozók közötti közvetlenebb kapcsolat miatt igen pozitívnak részesíti.

2.2.2 A maglódi áruház szervezeti felépítése

Az általános (mindhárom áruházra vonatkozó) vázolás után pedig most szeretném kicsit részletesebben a maglódi áruházat bemutatni, amelyben jelenleg is dolgozom. Az áruházat

szerkezetileg 15 egységre lehet bontani. Ezek közül valódi osztálynak a következő 8 nevezhető: Faosztály, Csempe-osztály, Szaniter (Fürdők világa) osztály, Szerszám-osztály, Festék-osztály, Elektromos-osztály, Kert-osztály. Utolsónak hagytam a Drive-in osztályt, mely azokat az árukat tartalmazza, amelyeket (méretükből, súlyukból kifolyólag) a vásárló nehézkesen pakolna fel bevásárlókocsira, így saját autójával behajtva abba (vagy utánfutójára, platójára) pakolva közvetlenül megvásárolhatja azon termékeket.

A fennmaradó 7 osztályból azokkal a részlegekkel folytatnám, amelyekkel a vásárlónak még mindig közvetlenül lehetősége van a munkatársakkal való kontaktusra, annak ellenére, hogy itt már nem csak feltétlenül magára a termékre összpontosulhat a szolgáltatás, hanem a járulékos ügyintézésre. Ezek a Service Center, akik például a javított terméket adják át a vásárlónak, vagy intézik annak házhozszállítását. A következő részleg a vevőszolgálat, akik például azokat a termékeket kezelik, amelyeket az ügyfelek (vásárlók) visszahoznak, kifogásolva azok minőségét példának okáért. Ezen kívül pedig minden vásárlásuk végén találkozhatnak a Kasszával, melyből 11 darab van az áruházban. Ezek forgalomtól függően üzemelnek, hétvégén legtöbbször mindegyik, ezáltal is segítve a vásárlók gyors haladását, közvetve szolgálva elégedettségüket. Az üzleti-térben pár éve található 4 darab önkiszolgáló kassza is, melyet általában egy kasszás munkatárs felügyel, ez által segítvén a vásárlókat ismerkedni az új technológiával.

Az előző felsorolásból kiderül, hogy még 4 részleg nem került említésre. Azokkal folytatnám, amelyekkel a vásárló nincs közvetlen kapcsolatban. Kasszás átvezetésként (plusz egyként) emelném ki a Főpénztár részleget, melyben általában 1 vagy 2 fő menedzseli a kasszarendszert, eligazítja a kasszásokat, de mivel szorosan összefügg a kasszával, így e kettőt nem választottam külön. A vásárlók ráadásul abban az esetben, ha problémájuk van a kasszával, találkozhatnak is ezen dolgozókkal, ők oldják meg az ezalatt felmerülő komplexitásokat például. Akivel viszont valóban nincs kapcsolatuk, az az áruátvétel, a készletgazdálkodás (scanning), és a vezetőség. Talán nem is érdemli meg a részleg jelzõt, de utolsóként megemlíteném a dekort, ahol mindössze egy kolléga dolgozik. Az ő feladata az áruházban található táblák elkészítése, néhány felirat kiragasztása.

Fontosnak tartom elmondani, hogy minden osztálynak van egy úgynevezett osztályvezetője, 5 ügyeletes vezető van, ezen dolgozók az osztályvezetők közül választódnak ki rátermettség, képesítés alapján. Munkakörükbe tartozik (ha a tényleges vezető hiányzik), az áruházak nyitása és zárása, komplexebb feladatok jóváhagyása.



3. ábra A maglói BAUHAUS felépítése

Forrás: <https://www.bauhaus.hu/maglod-szakaruhaz>, 2023

2.2.3 Készletgazdálkodás részleg bemutatása

Ezután rátérnék a saját részlegem elemzésére. E részleg a készletgazdálkodás, melynek vezetését március elsejével megkaptam. Ahogyan azt fentebb említettem, a leírás nagyobb lélegzetvételi, mint a korábbiak, de fontosnak tartom leírni, hiszen az SAP bevezetéshez is fontos szempont volt ezek ismerete a legkisebb részletekbe menően. Itt fő feladatként emelném ki a készletek rendben tartását, ezáltal napi szinten vannak készlet-ellenőrzések (úgynevezett „kis-leltárak”), valamint az éves nagy leltárra való felkészülés és annak levezénylése. (Ez így most furcsának hathat, hogy egy évig készülünk a nagy leltárra, de egy ekkora áruháznál, sőt áruházláncnál ez így megy.) A készletek rendben tartását úgy végezzük, hogy minden nap készlet-korrekciónk, ami azt jelenti, hogy az egyik termék cikkszámáról levesszük a valótlán készletet és a helyeset írjuk a rendszerbe, míg a másikat fordítva. Erre azért van szükség, mert azok valószínűleg össze vannak keverve téves eladás miatt, esetleg a nagy leltárnál rosszul vették fel a termék tényleges készletét a külsős kollégák. (Igen, arra az időre számos külsős kolléga érkezik, akiknek a feladata, hogy az erre dedikált készülékkel beolvassák a termék vonalkódját, majd megszámozzák, hogy az adott termékből hány darabot találnak a polcon, és azt a számot elmentik a készülékbe. Ezen felül hetente kétszer is van leírásunk, ami azt takarja, hogy ha egy termék ténylegesen eltört, tönkrement (még az eladása előtt) azt lekönyveljük (vagy leírjuk – ahogy azt áruházon belül használjuk), mint „törés”, rosszabb esetben ha megtaláljuk egy termék csomagolását (és csak azt), akkor lekönyveljük, mint lopás, esetleg előfordulhatnak olyan szituációk is, amikor egy terméket, amiket belső használatra szeretnénk „használni”(például egy tekercs ragasztó) ezért azt leírjuk belső használatra. Végezetül pedig vannak azok a termékek, melyeket a vásárlók hoznak vissza fogyasztói vagy minőségi panasz miatt, és az a szituáció áll fenn,

hogy a gyártó nem fogadja el a reklamációnkat, akkor mi azt le kell írunk garanciális törésbe, ezen kívül meg is kell semmisítenünk. (Az előbbiből látszik, hogy a készletgazdáknak mindennapos kapcsolatot kell ápolni a vevőszolgálattal és az osztályokkal is.)

Részlegünknek természetesen adminisztratív jellegű feladata is akad. Ilyen például a különböző táblázatok/reportok készítése, amit nap mint nap gyakorta kreálunk. Ezen táblázatoknál nagy segítségünkre van az Excel program és a statisztika tudásunk, de sokszor az Excel tábla már csak az eredmény, a kalkulációk számos különböző más szoftverekkel (leginkább az SAP segítségével) készülnek el. (Ezen szoftvereket a következő fejezetben részletesen ismertetem.)

A fent említett táblázatok/reportok általában az osztályoknak vagy a vezetőségnek készülnek. Kifejezetten az osztályos kollégáknak készítünk:

- Táblázatokat egyrészt a kis leltárakhoz, amely instrukciód ad nekik, hogy melyik termékeknek a készletét kell ellenőrizniük. (Mellékletben megtalálható „leltár segédlet” néven.)
- Ezen kívül szoktunk készíteni a termékekkel kapcsolatos táblázatot is, ami megmutatja, hogy melyik terméknek mekkora a készlete, Így derülnek ki az alacsony készletek is, melyek utánrendelést vonnak maguk után (az osztályvezetők által), és így derül ki az is, hogy mely termékek fogynak a legjobban, ezáltal az osztályos kollégák megtudhatják, hogy miből és mennyit szükséges rendelniük. (Mellékletben megtalálható „Alacsony készlet táblázat” néven.)

A vezetőknek szintén többféle reportot készítünk. Ezek a teljesség igénye nélkül a következőket tartalmazzák:

- mekkora értékben írtunk le a hónapban törést, lopást, saját felhasználást, garanciális törést
- mekkora értékben történt készlet-korrekción
- összehasonlító táblázatokat, amelyek például megmutatják, hogy mennyi volt egy évvel ezelőtt (a bázisévben) egy bizonyos árucsoportból az eladásunk, forgalmunk
- összehasonlító statisztikákat, amelyek a másik két áruházal kapcsolatosak, árucsoportra lebontva, melyek megmutatják, hogy mennyi volt nekik (a másik áruházaknak) az eladásuk, forgalmuk azokból a bizonyos termékekből, és mennyi volt a mi áruházunkban.

- ár-összehasonlító táblázatok más üzletekkel szemben, akiknek a portfóliója hasonló a miénkhez, árucsoportonként. (Itt jegyezném meg, hogy bár a harmadik fejezetben a 12%-os árgarancia résznél említettem, hogy az áruház nem végez árvadászatot, ez ad hoc jelleggel ritkán, de előfordul. Ez a feladat szintén a készletgazdákra hárul.)

A készletgazdálkodás felelősségi körébe tartoznak továbbá a különböző tárgyi eszközök, úgy mint a telefonok (vezetékes, hordozható), a nyomtatók, a monitorok, a számítógépek és az MDE készülékek (amelyekkel a termékek vonalkódját lehet beolvasni). Ezeknek rendben kell működniük, meg kell lenniük, ennél fogva időközi leltárakat szoktunk készíteni róluk. Gondoskodnunk kell arról, hogy legyenek csere készülékek. Meghibásodás esetén első körben megpróbáljuk mi magunk megcsinálni (ezek mögött sokszor csak egy kihúzódt, megtört kábel áll), amennyiben szükséges mélyebb technikai ismeret, akkor mi vesszük fel a kapcsolatot az illetékes cégekkel, akiknek vagy elküldjük, vagy ők jönnek megjavítani. (Ez függ a cégekkel való szerződéstől, vagy a készülékek méretétől, mozgíthatóságától.) Legrosszabb esetben leselejtezzük azokat. Ilyenkor egy úgynevezett „selejtezési jegyzőkönyvet” készítünk róluk.

Nyomtatók esetében a mi részlegünk gondoskodik a kellékanyagról (úgy mint tonerek, vagy az etikett nyomtatókhoz az etikettek). Szintén a mi részlegünk feladata a belső használatra szánt termékek rendelése (például zsugor-fólia a raklapok összezsugorolásához, ársínek és ártáblák rendelése, dolgozók részére munkaruhák rendelése, a bevásárló szatyrok rendelése). Ez utóbbiak az áruház saját márkás termékei, de számos egyéb ilyen termék van, ugyanúgy, ahogyan például egy Sparnak, Auchannak is, és az előző okokból kifolyólag a saját márkás terméket nem az osztályosok rendelik, hanem a készletgazdák.

Hierarchiai szempontból a készletgazda kollégák az osztályvezetők felett, de az áruház-vezetés alatt helyezkednek el.

3. A CÉG ÁLTAL HASZNÁLT INFORMATIKAI RENDSZEREK, PROGRAMOK BEMUTATÁSA

A piacon a legkülönbözőbb szoftverek találhatók meg – a legegyszerűbbektől a legkomplikáltabbakig. Míg egy egyéni vállalkozó egy pár ezer forintos szoftverrel próbálja megtartani versenyképességét addig a nagyvállalatok vállalatirányítási rendszereket használnak. Ebben a fejezetben a BAUHAUS által használt szoftverekről szeretnék pár mondatban beszélni.

3.1 Nexon

A Nexon az e-HR-megoldások új generációja, amely egyszerűsíti, pontosabbá és papírmentessé teszi az adminisztrációt, miközben új lehetőségeket teremt a céges belső kommunikációban. Innovatív módon vonja be a munkatársakat a HR-folyamatokba, használatával erősödik a HR üzleti szerepe. (<https://nexon.hu/megoldasok>, 2023)

Minden kollégának szükséges használnia, mert ez alapján történik a bérszámfejtés, munkaidő nyilvántartás. A szoftvert körülbelül 30 évvel ezelőtt készítették, és folyamatosan fejlesztik. Helyes működéséhez fontos a kollégák ösztönzése a használatára. Fontos, hogy naprakész információkat tartalmazzon a, juttatásokról, adókról, létszámnyilvántartásról. Ebből kiderül, hogy mi, a maglódi BAUHAUS Szakáruházak Bt dolgozói e programnak az összes funkcióját ki sem használjuk (gondolok itt például a céges belső kommunikációra). Ugyanakkor a Nexon még a weboldalán sem említi meg azt a forgatókönyvet, hogy egy személyügyi rendszer önmagában nem elégséges egy korszerű vállalat versenyképességének megőrzésére önmagában, hiszen a HR mellett szükséges lefedni pénzügyi, logisztikai, egyéb területeket is. Ez nem csak a multinacionális cégeket érinti – egy kis létszámú cég is közvetve, közvetlenül ezen tudományok összességét vegyítve tud működni, sikeres lenni.

3.1.1 Unitime

Ez a rész azért kapott külön alfejezetet, mert néhány évvel ezelőtt a Nexon leváltotta. Mára csak a beléptető rendszer miatt maradt fenn egy kis funkciója. E munkaidő-nyilvántartó rendszert arra a célra fejlesztettük ki, hogy a szervezetben dolgozók jelenlétével és hiányzásával kapcsolatos adatok központilag megtekinthetők és kezelhetők legyenek.

(<https://idtech.hu/products/munkaido-es-jelenlet-nyilvantartas/>, 2023)

3.2 Dolphin

Számlázó program, a főpénztárban használják. Ez a díjbekérő modul a számlázó programhoz illeszthető kiegészítő modul, amelynek segítségével az áruház vásárlói részére díjbekérőt (proforma számlát) állít ki. A díjbekérő, vagy más néven proforma számla nem más, mint egy fizetési értesítő. Fontos, hogy a díjbekérő nem szigorú számadású számviteli bizonylat, így pontos tartalmára sincs részletes előírás. Általában egy normál számlához hasonlóan szerepel rajta: a fizetendő összeg, az esedékesség, a tételek, a kiállító és a kötelezett adatai, megjegyzések, stb. (<https://www.dolphin.hu/ugyviteli-szoftverek/szamlazo-program>, 2023)

3.3 Laurel

Ez a kasszarendszerért felelős program. A weboldal leírása szerint már több mint 5000 pénztárgépen működik az országban, ráadásul külföldön is terjeszkedik. Garantálja a gyorsabb és színvonalasabb kiszolgálást a vásárlóknak, és teljes anyagi biztonságot a tulajdonosnak.

Előnyei:

- egyszerű kezelhetőség
- testre szabható felhasználói felület (pl. méret, szín, gombok, elhelyezés)
- kompatibilis a különféle operációs rendszerekkel és perifériákkal
- a cég próbálja naprakészen tartani a szoftvert az esetleges törvényi, pénzügyi számviteli változásokkal szemben
- több nyelven elérhető rendszer
- felhasználóbarát, így a pénztárosok kapacitását növeli

(<https://laurel.hu/termek/laura-kasszarendszer>, 2023)

3.4 Tangro

A Tangro az automatizált dokumentumkezelés teljes megoldása, amely tulajdonképp az SAP-hoz kellene sorolnunk. Ez egy úgynevezett „add-on”, mely olyan funkcióval látja el az SAP-ot, amely segítségével számlákat lehet szkennelni egy cél-hardverrel. A Tangro felismeri a számla alkotóelemeit (úgy mint szállító, összeg, ÁFA, stb...) és a megfelelő helyekre beilleszti azokat, felgyorsítva és automatizálva ezzel a folyamatokat. Mivel elég monoton munkát „vesz el” az embertől, így az elgépelés lehetőségét is ki lehet zárni. A

szoftver következetesen és felhasználóbarát módon, SAP-beágyazással támogatja az üzleti folyamatokat. (<https://www.tangro.de/en/solutions/>, 2023)

3.5 WWS

Ez az a program, amit leváltott az SAP (legutóbb a készletgazdálkodás területen, melyet a következő fejezetben fogok részletesen taglalni). Ez a szoftver a kereskedelmi áruk nyilvántartásáért felel. A rendszer a megrendeléstől a bevezetésen át a kasszáknál történő értékesítésig bezárólag egyedi BAUHAUS- és EAN-kód (vonalkód) alapján leolvasó segítségével támogatja a kereskedelmi áruk érték és mennyiség alapján történő nyilvántartását. A számlaellenőrzést követően a program naponta feladja a könyvelési tételeket az SAP-ba, majd itt azonnal elszámolásra kerülnek az áruk ELÁBÉ-ként. A szoftver kinézete elég kezdetleges, ezáltal kezelése nem túl felhasználóbarát, gyakorlást igényel. Leginkább a korai MS-DOS operációs rendszerre emlékeztet. Integrációja az SAP-ba a közelmúltban történt meg, így már csak éles adatok nélkül használja néhány kiemelt részleg.

3.6 SAP

E részt talán nem is igazán korrekt szoftvernek nevezni: az SAP ugyan is egy vállalatirányítási rendszer. (A vállalatirányítási rendszer fogalmát a második fejezetben már tisztáztam.)

Ez, az 1972 óta létező rendszer egy komplett multinacionális vállalat teljes tevékenységét képes lefedni A-tól Z-ig. Ezeket az alkotóelemeket nem szükséges egyben megvásárolni – lehetséges a modulonkénti integráció is. Tudniillik, az SAP-nak léteznek megoldásai pénzügyre, számvitelre, HR-re, kontrollingre, marketingre, beszerzésre, gyártásra, stb. (HERNANDEZ et al. 2007a)

Szintén a modulos felépítésnek köszönhető, hogy a különböző osztályokon dolgozó munkatársak nem férnek hozzá egymás adataihoz, ezt a rendszert a magas szintű user management-ével éri el. Egy egyszerű példával szemléltetném: a HR-es munkájából kifolyólag rá kell lásson a fizetésekre, de gondoljunk csak bele mekkora problémát jelenthetne, ha egy mérnök a termelésről is ugyan ezen jogokat kapná meg, így látná például felettese fizetését.

A rendszer egyetlen nagy adatbázist használ, ezzel kizárva az adatismétlődés veszélyét. Az, hogy mit jelent ez, szintén egy példával élve próbálnám magyarázni: a betanított munkás

becsomagolja a kész terméket, amit lejelent az SAP-ban, ezzel az SAP egyúttal jelzi a pénzügyeseknek, hogy ki lehet állítani a számlát, és jelzi a beszerzésnek az esetleges újabb alapanyag rendelést.

3.6.1 BTI

Ahogy az a WWS-nél is említettem, ez a szoftver váltotta le azt. Funkciójában ugyanazt a célt szolgálja mint elődje, ellenben jóval felhasználó-barátabb, ezáltal könnyebben kezelhető, főleg azok dolgozók számára, akik a WWS-t korábban nem, vagy csak nagyon rövid ideig használták. A BTI mozaikszó a Bauhaus Trade International-t takarja, amely magyarra fordítva nemzetközi kereskedelmet jelent. Az SAP vállalatirányítási rendszer része (modulja). A legtöbb Bauhaus üzlet (a külföldieket is beleszámítva) ezt használja már, az átállás folyamatos. Mivel a BTI-átállás a későbbiek során egy külön fejezetet fog kapni, így nem is szaporítanám tovább a szót ennek kapcsán, nézzük meg a következő szoftvert.

3.6.2 SAP HR modul

Ebben az alfejezetben pár bekezdésben vázolom a SAP HR modulját. Az előző szoftverekkel szemben ez oly módon lóg ki a sorból, hogy tulajdonképp ez még nem az áruház által használt szoftver (magyarországi viszonylatokból nézve). Jelenlegi HR szoftverünk a néhány alfejezettel korábban taglalt Nexon. Ugyanakkor, mivel az SAP egyre nagyobb teret hódít a magyarországi áruházakban is, és egyre több modul e rendszert használja, így úgy gondoltam, megkerülhetetlen ennek kifejejtése a sorból.

Először is tisztázzuk, hogy mi a SAP HR. Ez a SAP human resources (emberi erőforrások) rövidítése, melynek fő része a human capital management-nek (HCM), azaz magyarul humántőke-menedzsmentnek. Ennek megoldásai stratégiai, innovatív megoldásokat kínálnak az alapvető HR tevékenységekre, a bérszámfejtésre, a munkaidő-nyilvántartásra, a tehetségmenedzsmentre, az alkalmazotti tapasztalatkezelésre és a vállalat munkavállalóinak elemzésére, hogy ezáltal megfeleljenek a kritikus munkaerő-átalakítási szükségleteknek. Az SAP HR támogatja a humántőke-menedzsment következő fejlődési szintjét is – a human experience management-et (HXM), azaz magyarul a tapasztalatmenedzsmentet. Ez lehetővé teszi az egyének számára, hogy teljes potenciáljukat kiaknázzák a munkában, miközben erősíti a kapcsolatot a HR és az üzleti műveletek között, segítve a szervezeteket fenntartható munkaerő és nyereséges üzlet kialakításában.

A SAP HR-t professzionálisabb körökben "SuccessFactors"-nak is nevezik, ezzel is sugallva a technológia sikerességét. A rendszer a humántőke-menedzsment legjavára épít, és kiterjeszti azt, hogy valóban dinamikus, megnyerő és alkalmazottközpontú élményeket hozzon létre. A csomagot az alapján tervezték meg, hogy a munkavállalóknak mire van szükségük - hogyan dolgoznak és mi motiválja őket – támogatja a munkavállalókat a karrierjük során, és lehetővé teszi az HR-részleg és a Menedzsment számára, hogy felgyorsítsák az üzleti növekedést. Megoldásai segíthetnek abban, hogy a megfelelő tehetségeket a megfelelő pozíciókba helyezzék, tartalmas munkavállalói tapasztalatokat biztosítson, és vállalati céljaival összhangban magasan motivált munkaerőt építsen ki. Ezen megoldások egyesítik azokat az intelligens technológiákat, adatokat, valamint összekapcsolt üzleti folyamatokat, amelyek kritikusak a gyors és hatékony munkaerő-döntések meghozatalához. Segítségükkel növelhető a termelékenység, az üzleti agilitás, így képes versenyképes pozícióba állítani a céget a ma és a jövő tekintetében egyaránt. Segítségével csökkenthető a teljes munkaerő-kezelés és nyilvántartás költségei, a globális juttatások, a bérszámfejtés, az időgazdálkodás, a dokumentumkezelés és a HR szolgáltatásnyújtás is. Ezen teljes körű szolgáltatási tapasztalatokkal és szabványosított HR-folyamatokkal pedig növelhető a termelékenység és az alkalmazottak elégedettsége. Javítható a döntéshozatal azáltal, hogy valós idejű betekintést nyerhető a munkavállalók adataiba, így hangolva össze a HR és az üzleti stratégiát. (<https://www.sap.com/products/hcm/what-is-sap-hr.html>, 2023)

4. AZ SAP BEVEZETÉSE A KÉSZLETGAZDÁLKODÁS TERÜLETRE

Az előző fejezetből láthattuk, hogy a Bauhaus többféle szoftvert használ zavartalan működése és versenyképességének fenntartása végett. Láthattuk, hogy a készletgazdálkodás területén a korábbi rendszer a WWS volt, amit nem egészen egy évvel ezelőtt leváltotta a BTI rendszer, mely az SAP kapcsolódó, a cégünkre testreszabott alrendszere. Ebben a fejezetben részletesen bemutatom ezt az átállást lépésről lépésre, a kronológiai sorrendet is megtartva. Azonban úgy gondolom, előtte vázolni kell ennek elméleti ismereteit, mely érinti a Szakirodalmi áttekintés fejezet Vállalatirányítási rendszerek alfejezetét, sőt tovább gondolja, kibővíti azt azokkal az ismeretekkel, amely egy új rendszer megvalósítását, és meglévő rendszer elemzését érinti. Emellett természetesen a készletgazdálkodás elméletéről is írnék pár mondatot.

4.1. Készletgazdálkodás – elméleti ismeretek

A készletek, mint fogalom már tisztázva lett általam a Szakmai áttekintés Számvitel alrészében. Amiről ott nem volt szó, az a készletgazdálkodás, melynek alapvető funkciója, hogy egy vállalkozás tevékenységéhez (a Bauhaus esetében értékesítéshez), szakmai feladatainak ellátásához szükséges anyagokat és egyéb készleteket kellő mennyiségben, megfelelő minőségben és időben biztosítsa. Ennek ellenőrzése pedig azt vizsgálja, hogy a készletgazdálkodás ezen funkciójának maradéktalanul eleget tesz-e. (FICZERÉNÉ 2007) A legfontosabb cél a lehető leghatékonyabb működés, a legkisebb költségfelhasználás és erőforrás lekötés kell, hogy legyen. A készletgazdálkodás legfontosabb területe a raktározás, amit úgy kell megszervezni, hogy biztosított legyen a készletek biztonságos megőrzése, kezelése, megóvása. Emellett fontos az optimális készletszint, a zavartalan kiszolgálás. (KATONÁNÉ és CSOMÓS 2002b) Ezen fenti információk ismeretében belátható, hogy ez csak akkor tud gördülékeny lenni (különösen a mai világban), ha a részleg rendelkezik a megfelelő informatikai támogatással, megfelelő rendszerrel. Egy rendszer életciklusa viszont véges, és a vezetőség belátta, hogy a többnyire még DOS alapú WWS rendszer ciklusa a végéhez közeledik. Tehát első körben szükség volt a meglévő információs rendszer elemzésére, és a követelmények felvázolására az új rendszerhez.

4.2 A meglévő rendszer elemzése, követelések vázolója az új rendszerhez

Egy rendszert szinte mindig a végfelhasználók szükségletei alapján kell analizálni. Ezen felhasználók általában nem IT beállítottságúak, nem végeztek informatikai képzést, sőt van, hogy fizikai dolgozók, és a munkájuk csak nagyon kis százalékát kénytelek számítógéppel végezni. (Idősebb generációk, a nyugdíj előtt álló boomerek, de még van, hogy az X generáció is sokszor hívja ezen adminisztratív tevékenységet „papírmunkának”, holott most már évtizedes mértékben mérhető, amikor egy „modern” vállalkozás még adminisztrációjának nagy részét valóban fizikai papíron végezte el.) Ennélfogva az egyik legfontosabb követelmény a felhasználóbarát kinézet és a könnyű kezelhetőség. Természetesen elengedhetetlenek olyan funkcionális követelmények, mint a felhasználói interfész, azaz a rendszernek támogatnia kell a végfelhasználók be- és kimeneti információs szükségletét (gondolok itt például a fájl-formátumra). Ezen kívül a rendszernek naprakész adatkezelési módszerrel kell rendelkeznie (például át kell tudni konvertálni a bemeneti adatokat kimeneti adatokká), tárolni kell az adatbázisában az adatokat, rekordokat, a gyakran használt lekérdezések nem futhatnak hosszú percekig (performancia-problémák elkerülése), és meg kell felelnie egy esetleges auditon is, mely kitérhet biztonsági, illeszthetőségi, megbízhatósági, adatkezelési részletekre. (http://www.sze.hu/~gaul/tszhonlap_public/vallinfo/vall1ideigl.pdf, 2023) A jelenlegi rendszer pedig e fenti követelményeknek egyre kevésbé tudott megfelelni. Szükséges az új rendszer megtervezése, annak specifikálása. E specifikáció érinti a hardvert, a szoftvert, de még a hálózatot is. Érdemes több rendszert megversenyeztetni, és azokat pontozni:

1. Táblázat: Kiválasztási szempontok

Követelmény	Megjegyzés	R1	R2	R3
Funkcionalitás				
Felhasználói felület				
Performancia, megbízhatóság				
Termék bekerülési ára				
Termék további támogatásának ára				
Megfelelőség a magyar szabályoknak				
Egységesség a vállalat többi üzletével				
Integrációs lehetőség				
Jogosultsági rendszer				
Karbantartás				
Összesen:				

Forrás: http://www.sze.hu/~gaul/tszhonlap_public/vallinfo/vall1ideigl.pdf (átszerkesztett)

Egy bekezdésben elmagyarázom a táblázat elemeit. A táblázat első („Követelmény”) oszlopa a követelményt mutatja, amelyet az új rendszerrel kapcsolatban támasztunk. A második („Megjegyzés”) oszlop opcionálisan kitölthető, ide kerülhet például olyan megjegyzés, hogy az adott követelmény hiánya kizáró feltétel. Az utolsó 3 oszlop („R1”, „R2”, „R3”) a megversenyeztetendő rendszereket mutatja, mint első rendszer, második rendszer, harmadik rendszer. A táblázat oszlopai bővíthetőek (vagy csökkenthetőek) aszerint, hogy hány rendszer áll versenyben. Az oszlopok fejléce „R1”, „R2” stb. helyett tartalmazhatják a rendszer nevét magát, például „SAP” vagy „Oracle”. Előzetes megegyezést követően pontozhatók a rendszerek, például 0 és 5 között. A legalsó („Összesen”) mezőben ezeket a pontokat összeadhatjuk, hogy szemléltesse a rendszer értékét. Most pedig menjünk végig a követelmény listán, hogy az egyes pontok mit takarnak:

Funkcionalitás:

A rendszernek első körben az értékesítési területre kell összpontosítania, vagy kell, hogy legyen ilyen jellegű modulja. Példának okáért a korábban említett műszaki vizsgaállomás rendszere nagy valószínűséggel nem tudná kiszolgálni a Bauhaus által támasztott igényeket.

Felhasználói felület:

Erre talán a meglévő WWS rendszer a legjobb példa. Konzolos, MS-DOS alapú program, amelyben még az egér használatára sincs lehetőség. Természetesen, a korábbi fejlesztés felhasználó-barátabb kinézetet nem tett lehetővé, biztos vagyok benne, hogy a betanulása nem ment egyik pillanatról a másikra. Egyetlen érv, hogy konzolos-rendszert kapjon a Bauhaus, az a hasonlóság a korábbi programmal, ezáltal a végfelhasználóknak nem kell akkora változással szembesülni. Ennek ellenére én úgy gondolom, egy modern program nem engedheti meg magának, hogy mellőzze például az egér használatát. (Ez a feltétel akár be is kerülhet a „Megjegyzés” rovatba.) A legjobb, ha a mai böngészőkre épülő platformot kap az áruház, felugró ablakokkal, visszalépési/visszavonási lehetőségekkel. Ezen kívül nagyon fontos a magyar nyelvű menürendszer (szinte már külön pontot érdemelne e részlet), hiszen a munkakörökből kiindulva a kollégáknak nem szükséges idegen nyelvet tudniuk. Ezzel elkerülhető számos hibázási lehetőség a félreértések alapján, és a munkamenet is gyorsabb, ha a vezetőségnek/szoftver felelőseinek nem kell minden ismeretlen hiba esetén segíteni a munkatársnak.

Performancia, elérhetőség:

Az előző pontban vázoltam, hogy egy programnak felhasználó-barátnak, modern kinézetűnek kell lenni, azonban fontos, hogy a felesleges grafikus megjelenítés ne menjen a teljesítmény rovására, emiatt a rendszerünk ne legyen lassú, ne kelljen arra hosszú

másodperceket várni, hogy egyik ablak után betöltsön a másik. Ezekhez ráadásul erősebb hardverre is van szükség, ami megdrágítja a bekerülési értéket, hardver-alulméretezés esetén pedig akár üzemzavart, üzem-kiesést is okozhat. Egy rendszer esetén a folytonos/zavartalan üzletmenet biztosítása elkerülhetetlen. Ennélfogva mérlegelni szükségeltetik ezt a követelményt is, azonban ez végfelhasználói szinten szinte lehetetlen, ennél a döntési pontnál be kell vonni az áruház IT személyzetét is, akiknek van rálátása erre a témára.

Termék bekerülési ára:

A végfelhasználóknak ebbe a topikba sincs beleszólása, ez kizárólagosan a menedzsment döntésén fog múlni, legfeljebb az IT részleg támaszthatja alá a drágább ár indokoltságát.

Termék további támogatásának ára:

Egy szoftvert nem elég megvásárolni, ahhoz szükséges támogató személyzet. Komplikáltságtól függően ennek egy részét megtanulhatja a helyi IT-támogató részleg, de komplexebb karbantartások, frissítések, üzemzavarok, leállások esetén szükség lesz a rendszer-specifikus adminisztrátorokra, így a menedzsmentnek egy (vagy több) tárgyalás keretein belül le kell tisztázniuk, hogy milyen áron és mennyi ideig lesz támogatva az új rendszer.

Megfelelőség a magyar szabályoknak:

Abban az esetben, ha a beszerzendő szoftver nem magyar, úgy szükséges, hogy módosíthatóak legyenek azon pontjai, melyek speciálisan a mi hazánkra vonatkoznak. Nem mindenhol egyformák az adózási rendszerek, de ha még hasonlóak is, értékben mindenképpen eltérnek (ilyen például a 27%-os ÁFA-kulcs), és ha ezen lehetőségek nem szabhatóak személyre egy külföldi-fejlesztésű rendszeren (esetleg a magyar fejlesztésűben későbbiekben nem változtathatóak), akkor ez kizáró ok kell legyen, hiszen a vállalkozás többé nem tud legális keretek között működni Magyarországon.

Egységesség a vállalat többi üzletével:

Nem biztos, hogy szerencsés fordulat az, ha a 3 magyarországi áruház különböző típusú rendszert használ (a legjobb opció, ha a külföldiekkel is megegyezik). Egyrészt integrációra lesz szükség a különböző programok között, amelyek megvalósítása ismét addicionális költségeket vet fel, másrészt újabb hiba-lehetőségek merülnek fel azáltal, hogy például egy rendszerfrissítés után ezen integráció (néhány eleme) nem fog megbízhatóan működni. Ezt a témát a helyi IT és a menedzsment muszáj letisztáznia a későbbi problémák elkerülése végett!

Integrációs lehetőség:

Ugyan ez a pont volt analizálva az előző („Egységesség a vállalat többi üzletével”) követelményi pontban, ez viszont kölcsönösen, oda-vissza kell, hogy működjön, hiszen a vállalat nem egyszerre cseréli le az összes modulját.

Jogosultsági rendszer:

Fontos, hogy egy ekkora vállalat, amelyben különböző beosztású emberek dolgoznak, a jogosultságaikat a rendszerhez a szerepük szerint kapják meg. Példának okáért, a faosztályon dolgozó végfelhasználó ne férhessen hozzá, csak a saját bérjegyzékéhez, ne láthassa például a vezérigazgatóét, és például egy áruházvezető is megelégszik olyan jellegű jogosultságokkal, amelyekkel csak olvasni tudja a reportokat, hiszen hiba esetén nem az ő dolga azt kijavítani, le kell delegálnia beosztottjai felé hierarchikus sorrendben.

Karbantartás:

Nagyban összefügg „A termék további támogatásának ára” és a „Performancia, elérhetőség” követelményekkel. Fontos, hogy a fent említett frissítéseket, karbantartásokat aszerint végezzék el, amikor az az áruháznak legmegfelelőbb. Példának okáért, amíg egy gyártáson valószínű nem dolgoznak hétvégén, így hétvégi karbantartásokat be lehet iktatni, a kereskedelemben Magyarországon megengedett a szombati és vasárnapi nyitvatartás. Néhány évvel ezelőtt ugyan lehetett volna vasárnapra rakni a karbantartást, mert az üzlet meghaladja a 400 négyzetmétert, így a vasárnapi boltzár miatt (a törvénymódosítás 2015. március 15. és 2016. április 23. között volt érvényben) (https://index.hu/belfold/a_kormany_eltorolte_a_vasarnapi_zarvatartast/, 2023) a Bauhaus is zárva tartott, de jelenlegi gazdaságunkban vasárnap is nyitva van. Így a karbantartási munkálatok lekorlátozódnak az este 9:00 és reggel 7:30 közötti időszakokra, amikor az áruház zárva tart. (Ez alól a nagy leltár kivételt képez, akkor éjjel is dolgoznak a kollégák, és szükségük van a rendszer-elérhetőségére.) Az említett karbantartások ennél fogva nem tarthatnak határozatlan ideig, ezt is, ahogyan a korábbi pontokat is szükséges a vezetőségnek tárgyalás keretein belül pontosítani a kivitelező céggel.

Amennyiben a fenti táblázat alapján sikerült kiválasztani a megfelelő rendszert, úgy kezdetét veheti a rendszer megvalósítás.

4.3. A rendszer megvalósítás

A kiválasztott rendszer kapcsán létre kell hozni, a változások elemzése alapján, a kockázatok és költségek minimalizálásához szükséges programokat, például akciótervet a változásra, ki kell nevezni a változás ügyében illetékes támogató vezetőket (sponsor), és az

alkalmazottakból csapatokat (team) kell szervezni. Tisztában kell lenni azzal, hogy az új technikát mindig ellenállással fogadják. Ennek kapcsán nagyon fontos, hogy a felhasználókat bevonják (elsőkörben azokat a kulcsfelhasználókat, akiknek a felelősségi körébe fog tartozni az új rendszer, és annak legtöbb (vagy minden) funkcióját ismerniük kell. A változást támogatnia kell a felsővezetésnek is. Ezen kulcsfelhasználókkal meg kell ismertetni a rendszerrel kapcsolatos követelményeket (melyeket az előző alfejezetben fejtettem ki), és informálni kell őket a valós várakozásokról az átállással kapcsolatban. (http://www.sze.hu/~gaul/tszhonlap_public/vallinfo/vall1ideigl.pdf, 2023).

Az új rendszer bevezetését megelőzően amennyiben lehetőség nyílik rá, azt tesztelni kell. Ekkor derülnek ki ugyanis azok a részletek, melyek felett a korábbi megbeszélések alkalmával elsiklott ez erre kijelölt team. A tesztelésbe minél több végfelhasználót kell bevonni, de a minimális elvárás a kulcsfelhasználók bevonása. A vállalat sok hibázástól mentheti meg önmagát a jövőre nézve. Természetesen a tesztelés alatt is előfordulhatnak hibák, így praktikusán egy külön erre a célra fenntartott teszt-rendszerben kellene azokat végezni, hogy ne az éles adatok módosuljanak. Ez a külön rendszer nagyban megdrágíthatja az egész projektet, de sokszor így is kifizetődőbb, mint a bele nem kalkulált hibák által okozott plusz költség. Az SAP például erre régóta biztosít lehetőséget. Alapvetően 3 rendszerből álló koncepciója azért létezik, hogy mindenféle igényt ki tudjon elégíteni. Ezen 3 rendszer:

- Fejlesztőrendszer (DEV)
- Minőségbiztosítási (teszt)rendszer (QAS/TEST)
- Termelőrendszer (PRD)

Ezen rendszerek közül a fejlesztőrendszerben – ahogyan a neve is sugallja – hajtják végre a rendszer fejlesztéseit, majd ezt a minőségbiztosítási rendszerben tesztelik. (Azért itt, mert ebbe a rendszerbe már a végfelhasználókat is beengedik, míg az elsőbe csak bizonyos felhasználóknak van jogosultsága.) Az éles adatokkal való munka, a mindennapi működés pedig a termelőrendszerben történik. (HERNANDEZ et al. 2007b) Természetesen, ezek a rendszerek össze vannak integrálva, bizonyos funkciók segítségével átvihetők az adatok az egyik rendszerből a másikba.

E technikai kitérő után visszakanyarodva a tesztelésre: miután a kulcsfelhasználók megtanulták a rendszer használatát (vagy legalább is azon részeit, melyre az áruháznak szüksége van), úgy érdemes folytatni ennek ledokumentálásával. Mind a telepítés-

működtetés, mind a módosítás megkívánja a rendszeren végzett tevékenységek részletes dokumentálását, rögzítését.

A hibakereséskor és módosításkor különösen fontossá válik a dokumentáció, ha a rendszer telepítésekor volt végfelhasználók és számítógép-specialisták már nincsenek a cégnél (http://www.sze.hu/~gaul/tszhonlap_public/vallinfo/vall1ideigl.pdf, 2023).

A dokumentálás után elkezdődhet a végfelhasználók betanítása (a kulcsfelhasználók által). Vállalati szinten a végfelhasználóknak különböző műveletet kell megtanulniuk – egyeseknek például elég egy egyszerű adatbeviteli oktatás is. Ezen oktatás működhet csoportosan, osztályokra lebontva (hiszen egyazon osztályon dolgozó, ugyanazon beosztású munkavállalóknak nagy valószínűséggel ugyanazon funkciókat kell ismernie a rendszerben), és mehet személyekre lebontva is. Utóbbi hosszadalmasabb és költségesebb, de a megszerzett tudás valószínűleg sokkal szilárdabb lábakon fog állni. Az áruház döntése, hogy mely oktatási metódust követi. A kulcsfelhasználóknak viszont meg kell győződniük arról, hogy a végfelhasználó maximálisan elsajátította a tudást. Ez egyéni oktatásnál egyszerűbb, csoportos oktatások után általában nagyobb a hibázási faktor a munkavállalóknál.

Amikor a tesztelés és az oktatások befejeződtek, a vállalat készen áll az új rendszer implementálására. Újabb addicionális költségként merülhet fel, de az átállás utáni első időkben (például az első egy hétben) a vállalat megbízhat egy konzultást (szaktanácsadót), hogy azon időszakban legyen jelen az áruházban, elkerülvén/megoldván így az előre nem tervezett problémákat. Ezenfelül hasznos, ha a vállalat a korábbi rendszert még egy ideig párhuzamosan (lehetőleg offline módban) üzemelteti a jelenlegivel. Most pedig ezen elméleti levezetés után lássuk, hogyan is állt át a Bauhaus a gyakorlatban.

4.4. Rendszer-átváltás a Bauhausnál - gyakorlatban

Az átváltás bemutatásánál igyekszem a kronológia sorrendet tartani, amelynek többé-kevésbé meg kell majd felelnie a korábbi alfejezetekben elhangzott elméleti ismereteknek. A cég nem bízta a projektet egy külsős projekt-menedzserre, a rangidős (Dunakeszin dolgozó) készletgazda (egyben ügyeletes vezető) kapta ezt a feladatot, hogy vegye fel a kapcsolatot a német kollégákkal, akik az átállásokat menedzselik. A fenti elméleti részben említett rendszer kiválasztásnak nem volt jelentősége, már egy eldöntött tény volt, hogy a BTI fogja leváltani a WWS-t. Ennek egyszerű oka, hogy nemzetközileg is ezt a rendszert használja a cég – legalább is azoknál az áruházainál, ahol az átállás már megtörtént. A

minket (Magyarországot) megelőző ország Horvátország volt, jelenleg pedig Svájc van soron. Ha egy ország átáll, annak minden áruháza érintett, így természet-szerűen Magyarországon is a három áruház egyszerre váltotta le korábbi szoftverét. A projektmenedzser mellett az egyik rangidős IT kolléga is át lett specifikálva az SAP-s részlegre, együtt dolgoztak a projektmenedzsmenttel. Az első kulcsfelhasználók az áruházvezetők és egy-egy kijelölt készletgazda munkatárs volt, így 2-2-2 ember a 3 áruházból. A készletgazdák közül 2021 nyár elején lett eldöntve, melyikük megy majd ki Németországba az áruházvezetővel megtanulni az új rendszert. Ezen kiválasztási folyamat egyik legkritikusabb része a nyelvtudás volt, hiszen legalább angolul szót kellett érteni a kinti kollégákkal. Miután a készletgazda kiválasztása megtörtént, néhány napra rá az áruházvezetővel együtt kapott egy feladatlistát és egy URL-t, amelyen a BTI tesztrendszer volt elérhető. Első belépéskor a kapott jelszót rögtön módosítani is kellett, ezután hozzá lehetett látni a gyakorló feladatoknak, melyek például vevőrendelés és visszárú-ügyintézés voltak. Megoldókulcsot nem tartalmaztak, viszont a 6 kiválasztott ember megbeszélések keretein belül összevethette ezen feladatok eredményeit. 2021 októberében sor került a németországi útra, melyen a hazai kollégák találkozhattak az ottani készletgazdákkal. A három áruház három különböző helyszínre utazott, a maglódi kollégák például Essen városába. Ez nem a Bauhaus-központ (az Mannheim-ben van), de a hangsúly nem is azon volt, hogy a központba kerüljenek, hanem hogy egy olyan német áruházba, amely már átállt, és van gyakorlata. A képzés időtartama 2 hét volt, melyből terv szerint az első héten a tesztrendszerben dolgoznak a kollégák, a második héten az éles rendszerben. Ekkor megbeszélések keretein belül megtárgyalták a legfontosabb megváltoztatni valókat a rendszerben. A német menedzsment a lehető legkevesebb változtatást szerette volna, ragaszkodnak a rendszer zártságához is, de – ahogyan azt az elméleti részben is említettem – ahhoz, hogy legális keretek között működhessen a cég Magyarországon, néhány részletet mindenképp meg kellett változtatni. Míg az adózás fő részét (például ÁFA-kulcs) feltételezték a német kollégák, az EKÁER rendszerről akkor hallottak először. Ez a Magyarországon 2015-ben bevezetett rendszer, mely mozaikszó az Elektronikus Közúti Áruforgalom Ellenőrző Rendszert takarja az áfacsalás visszaszorítása miatt jött létre. Az EKAER-nek (ékezetek nélkül is érvényes) köszönhetően ellenőrizhetővé válik az EU bármely tagállamából Magyarországra, vagy fordítva, Magyarországról egy EU-s országba irányuló, az adott termék közúton való fuvarozásával, valamint az országon belül történő közúti fuvarozásával összefüggő adókötelezettségek teljesítése. Aki ennek nem tesz eleget, az hatósági zárral, igen komoly mulasztási bírsággal, lefoglalással számolhat.

(<https://ekaer.hu/>, 2023). Mivel ezen adózási fajta a németeknél nem ismert (vagy legalább is nem az áruházzal feladata ennek kezelése), így nemes egyszerűséggel ki is maradt a számításból, így már akkor tudni lehetett, hogy az elviekben 1 hónapon belüli átállás csúszni fog. Az ezen munkakörrel foglalkozóknak (készletgazdák) szükséges volt tehát látni a nettó beszerzési árat, amely sok vitát váltott ki a német és magyar menedzsment között. A németek álláspontja az volt, hogy a nettó beszerzési árat csak és kizárólag a beszerző kollégák ismerjék, sőt azon belül is ragaszkodtak ahhoz, hogy bizonyos termékek nettó beszerzési árat csak az érintett beszerző ismerje, és a többieknek ne legyen rálátása. A magyar törvények viszont nem teszik lehetővé, hogy az áruházzal oldaláról az EKÁER ne legyen kezelve, ennél fogva több kollégának is szükséges ezen árakra a rálátás. Hazautazás után megkezdődött a modul módosítása az EKÁER rendszerrel. A német menedzsment elérte, hogy erre rálátása tényleg csak annak legyen, akinek az EKÁER rendszerrel feladata van, így azt még az áruházzal vezetőik sem látják. Ezen felül a házhozszállítás-ügyintézését kellett még módosítani, ugyanis a német törvények nem teszik lehetővé, hogy az áru az áruházzal maradjon azután is, hogy az ki lett fizetve. Ennek kivitelezése nálunk azért is problémás, mert a sofőrök (akik kiszállítják például a raklap téglát) nem az áruházzal alkalmazottjai, így nálunk maximum a fuvardíjat lehet kifizetni, ugyanakkor terminállal sincsenek felszerelve. Ezen információk birtokában a német fejlesztés elkezdte Magyarországra testre szabni a BTI-t.

Mivel az ilyen fejlesztések akár hónapokat is igénybe vehetnek, így a 2021 novemberi átállás átcúszott 2022 júliusára. Ez abból a szempontból szerencsés volt, hogy nem 1 hónapja maradt a kulcsfelhasználónak (a készletgazda kollégának) leoktatnia a dolgozókat a BTI-ből. Ezen szoftverből készült egy kézikönyv, melynek dokumentálását a készletgazdák szétosztották egymás között a 3 áruházzal, majd ezeket a korábban említett projektmenedzser átnézte és jóváhagyta. Ezután ki lett nyomtatva és minden osztályra került belőle egy-egy kézikönyv formájában. Ezen felül a központi meghajtón is fent van PDF formájában, ha valaki jobban preferálja a képernyős nézetet a nyomtatott helyett, ráadásul a PDF-ben a keresés is lényegesen egyszerűbb. A hibázások elkerülése végett ezen oktatások nem csoportosan történtek, hanem egy-egy személlyel (a tervezett átállás átütemezése ezt lehetővé tette). Az oktatásra papírra nyomtatott ütemterv is készült, de ez később megmaradt elektronikai formában, mert sokan lemondták az előre megbeszélt időpont betegségére, műszakcserére és egyéb okokra hivatkozva. Az oktatási anyagnak tartalmaznia kell, hogyan lehet az új rendszerben a készletet megnézni, rendelni, a selejteket leírni és címkét nyomtatni. Az új rendszerrel a vevőrendelést is jóval egyszerűbb elkészíteni, mint a korábbi

WWS rendszerben, így ezen feladat is belekerült az oktatási anyagba, ezáltal a dolgozók munkakörébe, amit nagyfokú negatív hozzáállás követetett. Ezt már fentebb az elméleti részben is megemlítettem, és úgy tűnik, be is következett, ahogyan a régi rendszerhez való ragaszkodás is jelen volt. Ugyanakkor összességében előny származott a rendszer cseréjéből, főként az újabb dolgozók (akiknek csak nagyon kevés tapasztalata volt még a WWS-ben – nem vált megszokottá) jelezték, hogy mennyivel felhasználó-barátibb a BTI. És valóban, már csak azzal a ténnyel, hogy van egér használati lehetőség, sokkal egyszerűbb lett a kezelhetőség (az erősen DOS-programra hasonlító WWS-ben a tabulátor billentyűvel lehetett az egyes mezők között lépegetni), és a program sokkal átláthatóbb a webes kinézete által, a felugró ablakok segítenek a kitöltésben, és ha bizonyos mezők üresen maradtak, azt is jelzi. A tesztrendszer jelenléte segített a dolgozóknak a könnyebb átállásban, és mire elérkezett 2022 július 26-a (az átállás napja), addigra minden kolléga többé-kevésbé értette a dolgát. Mivel csak a dunakeszi áruháznál van jelen informatikus, a készletgazda kollégák látják el a helyi IT feladatokat, a komplexebbekben természetesen egyeztetve a dunakeszi kollégákkal. Ennél fogva minden IT-jellegű probléma a készletgazdákra hárul. Mivel az átállás nem egy mindennapi cselekmény, így érkeztek német kollégák július 26-ra, és maradtak is kettő hétig, azonban meglepő módon nagyon kevés olyan fennforgás alakult ki, amely a zavartalan üzletmenetet befolyásolhatta. Egy nagyobb volt, hogy a kasszarendszer nem fogadott el bizonyos kódokat, ez a Laurel-(kassza)rendszer és a BTI közötti integrációs problémának volt köszönhető. Így alternatív megoldásként a kasszások manuálisan vitték azt be az első napokban, mely lassabb fizetést tett lehetővé, de meg nem állította azt. Aztán néhány napon belül az informatikusok megoldották ezt a problémát.

Miben lett jobb a BTI a WWS-nél? Végfelhasználói szempontból nézve – a megszokott programtól való eltérést leszámítva – mindenben, azon funkciók, melyre az osztályosoknak szüksége van, leegyszerűsödtek. Emellett szükséges megemlíteni, hogy mivel a WWS rendszerben a jogosultság kérdését úgy oldották meg, hogy egyszerűen nem látszottak azok az elemek, amelyekhez a különböző részlegeknek volt hozzáférése, így minden részlegen másképpen nézett az ki. Ez nagyban megnehezítette a dolgozók helyettesítését, átirányítását másik osztályokra (például betegség esetén). A kollégáknak ugyanis olybá tűnt, mintha egy másik programot kellett volna kezelnie. A BTI minden részlegen ugyanúgy néz ki, és a hozzáférést az inaktív gombokkal oldották meg. Amihez a dolgozónak nincs hozzáférése, az szürke marad, hiába is próbál odakattintani, viszont mindent ugyanott talál meg, ahol korábban megszokta azt.

A készletgazda-munkakör miatt viszont akadt pár újfajta megközelítésmód az egyes feladatokhoz. Ahogyan korábban említettem, a német menedzsment ragaszkodik a rendszer zártságához, ami annyit jelent, hogy csak és kizárólag a saját (maglódi) áruház adata látszódik. Ez különösen az áttárazás miatt problémás, ugyanis a magyarországi Bauhaus minden szerdán áttár-napot tart, ami annyit jelent, hogy az árukészletet cserélgetjük egymás között. Erre azért van szükség, mert a vállalat ezzel is próbálja a vásárlót megtartani, hogy ha valamit nem talál például a maglódi áruházban, de az fellelhető Dunakeszin vagy Szigetszentmiklóson, szerdánként átkéri az áruház, hogy a vásárló újra visszatérjen. Nem mondja azt, hogy menjen át a dunakeszi áruházba, mert ezzel felmerül a veszélye, hogy a vásárló esetleg a hozzá közelebb eső Vecsésen megtalálható Praktikert választja inkább. Ezen áttár feladatkör a német Bauhausban dolgozóknak ismeretlen volt, hiszen az áruházak nem 30-40 kilométer távolságra vannak egymástól, így ott soha fel sem merült ilyen taktika alkalmazása. (Valószínűleg, ha a magyarországi üzletek is több száz kilométerre lennének egymástól, például Nyíregyháza vagy Győr, akkor itt sem érné meg ez.) A WWS rendszerben pedig látható volt nem csak a saját, de a másik 2 áruház készlete is. Ennél fogva a készletgazda munkatársak kénytelenek a webshop adataira támaszkodni, azt megerősítve pedig telefonon/emailben egyeztetni a másik áruházban való kollégákkal. Az előző mondatomból feltűnhet, hogy az átállással bizony a webshop-részlegen dolgozó kollégákra is nagyobb teher került, hiszen muszáj pontosan tartaniuk a készleteket nem csak az áruházra, de a Csepelen (Budapest) található raktárra vonatkozóan is. Probléma továbbá, hogy a WWS rendszerből csak a készlet-adatok migrálódtak át, az eladásra, a beérkezésre vonatkozó egyéb információk nem. Ez nem azt jelenti, hogy a BTI-ben ne lehetne ilyen jellegű statisztikákat lekérni, viszont a korábbi évekre (egészen pontosan a 2022 július 26-a előtti időszakra) vonatkozóan ezek nem megjeleníthetőek. Ennélfogva a készletgazda-munkakör maradéktalan ellátása miatt még néhány évig szükséges párhuzamosan működtetni a két rendszert. A WWS-t akkor lehet véglegesen lekapcsolni, ha már (adó)hatóságilag is elévülnek azok az adatok, amelyek elérhetősége szükséges a legális működéshez.

Furcsa jelenséggé hat a havi első hétfő reggeli lassúság is a rendszerben. Ugyanis minden hónap első hétfője előtti vasárnapon frissítik a rendszert, és ez azt eredményezi, hogy minden olyan művelet, amely először hajtodik végre, valamivel lassabb. A WWS nem produkált hasonló jelenséget, ugyanis nagyobb frissítés hosszú ideje nem érkezett rá (várható volt az átállás), ami pedig érkezett, méretéből adódóan nem okozott hasonló jelenséget. Szerencsére üzemkiesést ez nem okoz. Bár korábban álltunk volna át!

5. SAP HR BEVEZETÉS A NEXON HELYETT

Kutatásom célja, hogy megtudjam, megfelelő-e az áruház jelenlegi személyügyi szoftvere a Nexon, vagy leválthatja-e a SAP HR modulja, mint ahogy a többi részlegen használt szoftver is leváltódott/beleimplementálódott a SAP-ba, amely nem egy különálló szoftver, hanem egy vállalatirányítási rendszer, mely rengeteg előnyt jelenthet például a közös adatbázis-rendszerével, az ugyanazon időben történő mindent érintő adatváltozásával, felhasználó-barát kinézetével. A teljes leváltás mellett számba vettem egyéb alternatív lehetőségeket is, úgy mint a program részleges beleimplementálása az SAP-ba, vagy legrosszabb forgatókönyvként (amennyiben nincs lehetőség az előző két pont valamelyikének megvalósítására) a dolgozók újra oktatása a jelenlegi HR-programból. A dolgozók ismétlődő oktatása egyébként nem csak a munkavállalóknak lehet hasznos, hanem a munkáltatónak is, hiszen ha a dolgozók otthonosan mozognak ezekben a rendszerekben, ezzel egyrészt hatékonyabb, gyorsabb munkavégzés érhető el, másrészt a rutin által kisebb a hibázási lehetőség, ami szintén előny, ha a vállalatot gazdasági perspektívából nézzük. Az SAP HR bevezetésével, és a Nexon kivezetésével egy újabb szoftverrel lenne kevesebb, a dolgozók hasonló felhasználói felület révén (hiszen az SAP modulok felhasználói interfészei hasonlítanak egymáshoz) még rutinosabban menedzselnék feladataikat, a közös rendszer miatt az adatismétlés lehetőségét zárhatnánk ki, hiszen a jelenlegi gyakorlattal szemben a rendszer egy azon adatbázisból dolgozna.

5.1 Kutatás (kérdőív)

Kutatásom első állomásaként kérdőívet készítettem, mely kitöltésébe az áruház minden olyan dolgozóját szerettem volna bevonni, akinek használnia kell a Nexon programot. Ez a külsős cégeket leszámítva (úgy mint biztonsági szolgálat, takarítók) mindenkit érint, hiszen a Nexon HR rendszere alapján számolódik el például a munkabér is. A rendszer egyébként nem régtől van a cégnél, 3 évvel ezelőtt váltotta le az Unitime programot (erről szoftverről már a „A cég által használt informatikai rendszerek, programok bemutatása” fejezetben írtam pár sort) így a leváltás esélye nem nagy, a szoftver bekerülési árát ugyan nem sikerült megtudnom, de ennyi idő alatt még nem érte el az amortizáció már elfogadható összegét. Az amortizáció kifejezés furcsán hathat ebben a kontextusban, de ahogyan korábbi számviteli ismereteimből megtanultam: az immateriális javak is amortizálódnak. Az ehhez kapcsolódó fogalom: azok a nem anyagi eszközök, amelyek közvetlenül és tartósan szolgálják a gazdálkodó tevékenységét, forgalomképesek és általában vagyoni jogokat testesítenek meg.

Többségében vásárlás útján, apportként (a társasági szerződésben meghatározott értékben), vagy saját előállítással (kísérleti fejlesztés) kerülhetnek be a nyilvántartásba. A mérlegben a tárgyi eszközök között kell kimutatni az ingatlanokhoz kapcsolódó vagyoni értékű jogokat. Értékük amortizálódik, emiatt terv szerinti értékcsökkenést kell elszámolni a termelés, tevékenység költségei között, ennek alapján beszélhetünk az immateriális javak bruttó és nettó értékéről. Azért választottam a kérdőívet primer kutatásként, mert ahogyan a definíciója leírja ez egy kvantitatív kutatási forma, amely főként a teljes alapsokaság magatartására akarnak következtetni. Egy alternatív primer kutatásként számításba vettem esetleges mélyinterjú elkészítését, amely a kérdőívvel ellentétben egy kvalitatív kutatás, amely feltáró jellegű kutatás. Amennyiben kérdőíven releváns, úgy ezen alternatív metódustól eltekintek. Korábbi információim alapján a dolgozók nagy része nem használja az e-mail szolgáltatásokat (leginkább a facebook-ot használják online kommunikációra), emiatt úgy döntöttem, hogy egy igen hagyományos metódust követek a kérdőívem kitöltését elősegítvén: 100 példányban kinyomtattam a kérdőívet, és egy papírdobozzal együtt betettem az áruház vevőszolgálati részébe, ahol minden dolgozó megfordul. Azért döntöttem a 100 példány mellett, mert ugyan az érintett dolgozók létszáma 141 fő, feltételeztem, hogy nem mindenki fogja kitölteni, amennyiben pedig fogyna a kérdőív, még mindig van lehetőségem kinyomtatni további példányokat. A vevőszolgálaton való elhelyezés másik oka pedig az volt, hogy elrontás esetén az ugyanott megtalálható iratmegsemmisítőbe dobják a lapot, figyelemmel tartva a vállalat adatainak védelmét külső féllel szemben. A kitöltésre 2 hetet adtam (2023.február 1. és 2023.február 14. között), bár már korábban megkértem a vezetőséget, hogy megbeszéléseik alkalmával ezt kommunikálják ki, hogy a dolgozókat ne érje meglepetésként. Február 14-én munkaidő végeztével beszedtem a kitöltött kérdőíveket tartalmazó dobozt, és az ott maradt 19 darab kitöltetlen kérdőívet (végül nem volt szükség arra, hogy a 100 példányon felül újabbakat nyomtassak). A doboz felbontása előtt már tudtam, hogy maximum 81 darab kérdőív lehet benne. Felbontás után 67 darabot találtam, ami azt jelenti, hogy 14 elrontott kérdőív került az iratmegsemmisítőbe. Ez ugye csak feltételezés, a helyes megfogalmazás, hogy maximum 14 darab elrontott példány kerülhetett az iratmegsemmisítőbe, hiszen adatvédelmi okokból (GDPR) az iratmegsemmisítő - ahogyan a neve is utal rá – a beleillesztett papírt azonnal megsemmisíti, így a darabszám nem ellenőrizhető. A GDPR-al kapcsolatos tudnivaló, hogy általános adatvédelmi rendelet, az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a hatályon kívül helyezéséről. Sajnálatos módon

kinyitás után újabb csalódás fogadott, mert újabb 14 darab vagy teljesen üresen volt bedobva, vagy összefirkálva, összerajzolva. Ez számomra roppant elkeserítő volt, hiszen ezzel a kérdőívvel tulajdonképp a dolgozók javát szeretném szolgálni, hiszen nagyobb eséllyel cserélhető le a Nexon HR szoftver, ha egy reprezentatív arány mutatja a dolgozók véleményét - ebben a formában viszont újabb 14 darabot kellett érvénytelennek nyilvánítanom, mellyel a kitöltött kérdőívek száma lecsökkent 53-ra. Ezután a saját magam által készített szűrővel átnéztem a kérdőíveket. Úgy készítettem el, hogy ha a kérdőív 7. és 8. kérdésére valaki mindkét kérdésnél az utolsó rubrikát választja, az rávilágít arra, hogy a kérdőívet felületesen, nem olvasva, nem komolyan véve töltötte ki, mivel az így kapott válaszok kizárják egymást. 3 darab ilyen kérdőívet találtam, melyeket így szintén érvénytelennek nyilvánítottam. Így már csak 50 darab kérdőívet tudtam kiértékelni. A kiértékelés a következő fejezetben fog történni, ehhez viszont a kérdőívet magát a melléklet szekcióban lehet megtekinteni, hogy az adott válaszok érthetőbbek legyenek. Mivel a kérdőívek mennyiségük miatt nem igazán reprezentatívak, így egy mélyinterjút is készítettem párhuzamosan, hogy összehasonlíthassam a kérdőívek kapott eredményével.

5.2 Kutatás (mélyinterjú)

Azért döntöttem amellet, hogy egy másik primer kutatást is végezzek, mert az 50 kitöltött kérdőívet kevésnek találtam arra, hogy teljes magabiztossággal állíthassak tényeket a Nexon-nal kapcsolatban. A mélyinterjút 2023. március 18-án bonyolítottam le maglódi otthonomban, ezzel is megadva annak közvetlenségét. Az alany kiválasztásánál szempont volt, hogy jól ismerjem korábbról, jó pár éve az áruházban dolgozzon, lehetőleg több munkakört betöltve, ezáltal nagyobb rálátást biztosítva, hogy az interjú pontos és részletes lehessen. Egy korábbi készletgazda munkatársra esett a választásom, akinek nevét a GDPR miatt nem írom le. A teljes mélyinterjú párbeszéde megtekinthető a mellékletek szekcióban, ahol az interjú alanyát „A” betűvel, magamat pedig „I” betűvel jelöltem, utalván az interjúztató szerepre. Interjúalanyom majdnem 10 éve dolgozik a cégnél, jelenleg beszerző-asszisztens pozícióban, de korábban dolgozott kasszásként, a vevőszolgálatban, készletgazdaként, készletgazda-csoportvezetőként. (Ez utóbbi pozícióban voltam vele a legközelebbi munkakapcsolatban). Tanult, egyetemet végzett kolléga, több nyelven beszél. Véleményem szerint igen jó rálátása van az áruházban történő eseményekre, eddigi döntései pozitív hatással voltak az áruház életére. A mélyinterjú készítésénél kértem, hogy a kérdőívem kérdésein mindenképp menjünk végig, és hogy a korábban elkészült kérdőívek

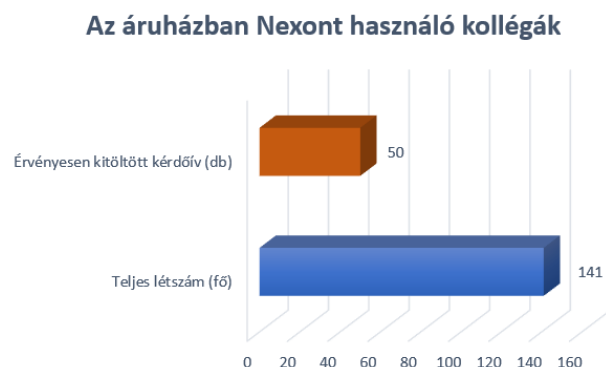
eredményét is véleményezze, így még jobban összekapcsolva azokkal, ezáltal egy kis „szekunder-jelleget” is adva ennek a kutatásformának, hiszen félig-meddig kész adatokból is táplálkozik. A mélyinterjú mind a kilenc kérdésén végimentünk, alaposan kielemezve azt, majd az utolsó (tizedik) kérdésnél (mely az „Írja le saját szavaival a lap üresen maradt részére a véleményét a Nexon programról” volt) annak kifejtése helyett inkább egy összefoglalást és kötetlenebb beszélgetést terveztem az alapján, ahogy a beszélgetés üteme zajlik. Az interjú nagyjából fél órára sikeredett, ennek eredményét a következő fejezetben fogom taglalni közvetlenül a kérdőívek kiértékelése után.

6. KÖVETKEZTETÉSEK

Miután elkészültem a kérdőívezéssel és a mélyinterjúval, elérkezett azok analizálása. Ahogyan az időben is történt, először a kérdőíveket értékelem ki, hiszen a mélyinterjúhoz szükségem van ezek eredményére. Lássuk tehát első körben a kérdőíveket.

6.1 A kitöltött kérdőívek kiértékelése

Az adatgyűjtés nem tekinthető reprezentatívnak. A 141 érintett kollégából mindössze 50 érvényes kitöltést elemezhettem ki, mely az érintett dolgozók alig több, mint negyedét éri csak el. Ennek ellenére a kiértékelést elvégeztem, melyből az alábbi tények derültek ki.

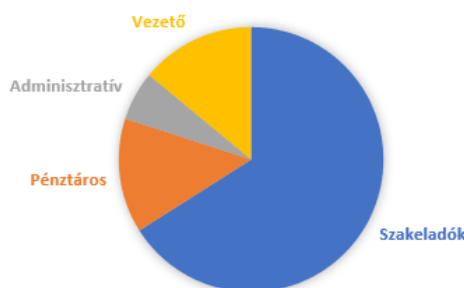


4. ábra Az áruházban Nexont használó kollégák

Forrás: saját szerkesztés

Az 50 kérdőívet 7 pénztáros, 33 szakeladó, 3 adminisztratív dolgozó és 7 vezető beosztású kolléga töltötte ki. Ezt az alábbi kördiagramon ábrázolva jól látszik, hogy a legnagyobb arányban a szakeladók véleménye fog visszatükröződni a válaszokban.

A KÉRDŐÍVET HELYESEN KITÖLTŐK ARÁNYA



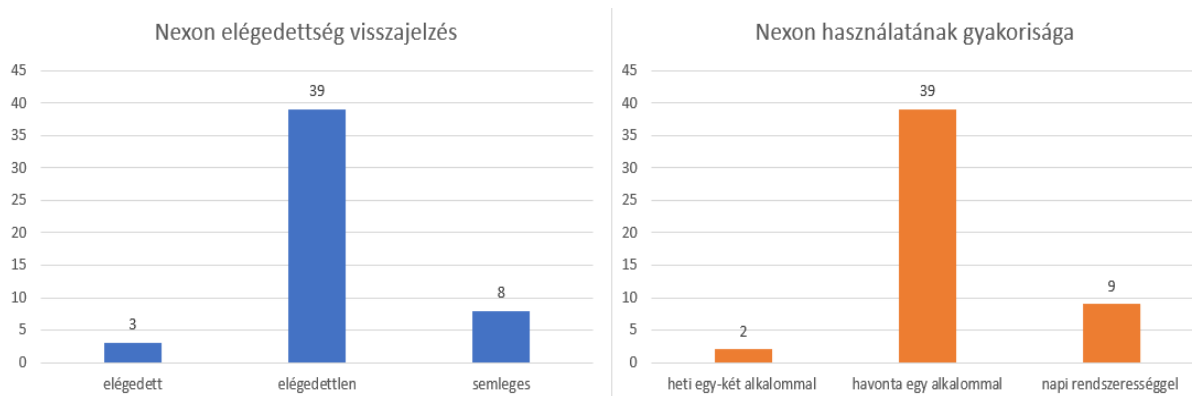
5. ábra A kérdőívet helyesen kitöltők beosztásának aránya

Forrás: saját szerkesztés

Érdekes módon a 2. kérdésre (Mennyi ideje dolgozik a maglódi Bauhaus Szakáruháza Bt.-nél?) szinte az összes válasz a több, mint 3 éve. Ez egyrészt jó, hiszen ennél fogva a legtöbb kitöltő kolléga ismerte a Nexon előtti időszakot, ugyanakkor furcsa jelenség, olybá tűnik, hogy a 3 évnél korábban itt dolgozók vagy nem érezték fairnek a kérdőív kitöltését, vagy nem érdekelte őket a téma.

A 3. kérdés (Ismerte a Nexon programot korábbi munkahelyéről?) ennél fogva nem is releváns, hiszen így a legtöbb kolléga legalább 3 éves Nexon-tapasztalattal rendelkezik, amely tapasztalat mivolta fontos lesz a következő kérdéseknél. A 4. kérdésre (Összességében elégedett a Nexon programmal és szívesen használja azt?) a legtöbb válasz a „elégedetlen” volt (összesen 39 darab), és csak elenyésző részben az „elégedett” (3) és a „semleges” (8). A kérdésre, mely azt a taglalja, hogy okoz-e frusztrációt, hogy a hónap első napján pipálni/láttamozni kell a napokat ahhoz, hogy a fizetés megérkezzen, beosztástól, Nexon-programmal való elégedettség fokától függetlenül szinte mindenki igennel válaszolt. (Összesen 1 nemleges választ láttam.) Ez a tény úgy látszik az egész Nexon program legfájóbb pontja, hiszen vagy még a gyakorlott kollégák is félnek attól, hogy elfelejtenek pipálni, esetleg nem lesz módjuk abban az időszakban, mikor ez szükséges, de még olyan mögöttes gondolatot is feltételezni vélek, hogy az a dolgozó is szívesen megszabadulna ettől a funkciótól, aki önmagában ugyan 100% biztos, viszont tart attól, hogy bármelyik kolléga, aki elfelejti, amiatt késik a fizetés. Ugyanis a bér csak akkor érkezik időben, ha minden kolléga eleget tett ennek a követelménynek.

Arra a kérdésre, hogy a kitöltő milyen gyakran használja a Nexon programot, hasonló arányú válaszok érkeztek, mint a 4. (Összességében elégedett a Nexon programmal és szívesen használja azt?) kérdésre. Az ott megjelent elégedett válaszolók száma (3) szinte megegyezik az itteni heti egy-két alkalommal válasszal (2) és az ottani semlegest választóké (8) pedig napi rendszerességgel használók arányával (9). A legtöbb kérdőívet kitöltő kollégának havi egyszer kell igénybe vennie a Nexont. Ebből az arányból világosan kitűnik, hogy azok az emberek, akiknek nincs gyakorlatuk a programban, azok emiatt idegenkednek is tőle. Ezt a hasonlatot megmutatván egymás mellé helyeztem a 4. és a 6. kérdés diagramos kiértékelését.



6. ábra Nexon elégedettség visszajelzés/Nexon használatának gyakorisága

Forrás: saját szerkesztés

A diagramon is látszik, hogy az arányok valóban viszonyulnak egymáshoz. Elérkeztünk a következő kérdésig, mellyel a platformot szerettem volna megtudni, ahol a legnépszerűbb a program. Érdekes válasszal szembesültem. Eredetileg a nem használok (más tölti ki helyettem) válaszra csupán 1-2 választ vártam néhány olyan dolgozótól, aki mondjuk nincs 1 éve a cégnél. Ugye ez a 2. kérdésre adott válaszokból (Mennyi ideje dolgozik a maglódi Bauhaus Szakáruházak Bt.-nél?) egyértelműen kitűnik, hogy ilyen kitöltő amúgy is alig van, a legtöbben már 3 évnél régebben itt dolgoznak, és meglepő módon a válaszadók közel fele (24 fő) ezt válaszolta. Ez újra felveti bennem a kétséget, hogy a program annak idején vagy nem lett megfelelően leoktatva, vagy a havi egyszeri alkalom némely kollégának annyira ritka, hogy már nem elég magabiztos a használatában, és révén a fizetés megérkezése a tét, inkább segítséget kér. A 2. legtöbb válasz egyébként a számítógéppel való használatot tükrözi (16), melyből azt a következtetést vonom le, hogy vagy vezető használja a munkahelyi számítógépen, vagy a Nexon felülete alapból felhasználó-barátabb számítógépen, mint a mobilos platformon (melyre 10 válasz érkezett). A táblagép lehetőséget senki nem választotta.

A következő kérdésben, mely a program használatában való segítségkérést taglalja, van egy olyan összefüggés az előző kérdéssel, mely rámutat, hogy a kérdőívet komolyan véve, felelősségteljesen, odafigyelve töltötte-e ki a válaszadó. Az itteni utolsó válaszlehetőség (egyedül töltöm ki) bepipálása esetén, ha az előző kérdésnél is az utolsó válasz lett kiválasztva (nem használok (más tölti ki helyettem)), abban az esetben ellentmondás alakul ki, és a kérdőívet érvénytelennek kell nyilvánítani. Ez volt a nulladik lépés a kérdőívek érvényességének szelektálásánál, ezt már korábban megtettem (még a kérdőív-rész előtt), és így 3 kérdőívet érvénytelennek kellett tituláljak (így lett 50 darab az értékelhetőek száma).

A segítséget kérők legnagyobb hányada felettestől (18), majd munkatárstól kérnek segítséget (5), csak elenyésző számú kolléga (2) kér segítséget családtagjától, és értelemszerűen az egyedül kiöltők száma pontosan 26 fő. Az utolsó feleletválasztós kérdésre (Ön szerint a Nexon megfelel-e a jelenlegi elvárásának, vagy egy teljesen új szoftverre lenne szükség, esetleg elegendő néhány funkciójának az innovációja vagy a jelenlegi formájában teljesen megfelelő az Ön számára?) szintén hasonló arányban érkeztek a válaszok ahhoz, mint amely a használat gyakoriságára utal: 38 kolléga válaszolta az igen, bármilyen másik szoftver jobb lenne ennél, és 12 kolléga a részben elégedett vagyok, de néhány funkció azért innovációra szorul választ adta. Teljes elégedettséget egyik kitöltő sem választott, bár ez valószínű (ha kis százalékban is) köszönhető annak is, hogy korábban megemlítettem a havi kötelező pipálás funkciót, mely szintén majdnem mindenkit frusztrál. A válaszokból kitűnik, hogy ez a funkció akkora arányú negatívumot jelent a szoftver számára, hogy az bármely más pozitív funkcióját figyelembe véve sem ignorálható, és nagyon fontos lenne ezt a funkcióját automatizálni (már a dolgozói elégedettség miatt is), amennyiben hosszútávon ez a szoftver marad e célra. A legutolsó kérdésnél lehetőséget adtam a saját szavakkal való kifejtésre a Nexon programról alkotott véleményem kapcsolatban. 2 féle válasz érkezett. A kitöltők nagy része (39 kolléga) üresen hagyta ezt a mezőt, a maradék (11 fő) pedig saját szavaival a havi kötelező pipálás megszüntetését/automatizálását szorgalmazta. Ugyan én írtam be, hogy a kitöltés opcionális, mindazonáltal örültem volna, hogy ha már lehetőség nyílik a véleménykinyilvánításra, akkor a kollégák élnek is vele.

Most pedig analizáljuk ki a mélyinterjút.

6.2 A mélyinterjú elemzése

Az előző fejezetben bemutatam a kollégát, akit kiválasztottam és el is vállalta az interjúalany szerepét. Egy kötetlen beszélgetést terveztem, de a kérdőív felelet-választós kérdéseit mindenképpen beleszőve, majd a már kielemezett kérdőívek átbeszélésével kicsit szekunder kutatás jelleget is adva neki. Így az első és a második kérdés, az „Az Ön beosztása” és a „Mennyi ideje dolgozik a maglódi Bauhaus Szakáruházak Bt.-nél?” tulajdonképp a korábbi fejezetből ki is derült. Ha a kérdőív kitöltők között kellene keresni a választ, akkor az „adminisztratív” és a „több, mint 3 éve” válaszok lettek volna érvényesek az interjúalanyomra.

A harmadik kérdésre ugorva (amely az „Ismerte a Nexon programot korábbi munkahelyéről?”) nemleges választ kaptam, mert habár nem az első munkahelye volt a

Bauhaus, a korábbi cége teljesen más portfóliót képviselt, és jóval kisebb is volt. Itt megemlítettük, hogy valószínűleg a csekkolás miatt lehetett volna igény erre, vagy az ilyen jellegű programra a korábbi munkahely(ek)en, bár a becsekkolást az Unitime rendszer végzi, amely össze van integrálva a Nexon-nal. Megosztottam az alanyommal, hogy az összes kérdőívet kitöltő kolléga közül is összesen csak egy volt, aki erre igennel válaszolt. Ennek kapcsán, ahogy a kérdőívek elemzésében is jeleztem a 3. kérdés nem releváns.

A negyedik kérdésnél (amely az „Összességében elégedett a Nexon programmal és szívesen használja azt?”) interjúalanyomtól eltérő választ kaptam, mint a kérdőívet kitöltők legtöbb válaszadója. Ott az „elégedetlen” válasz dominált, amíg alanyom azt válaszolta, hogy elégedett vele – bár megjegyezte, hogy jelenlegi munkakörében nincs is ez a becsekkolással kapcsolatos tevékenység, ha pedig a múltból kérdeztem, akkor is elégedett volt vele, amit azzal magyarázott, hogy valószínű amiatt, mert PC-n használja, és tudomása szerint ott a legstabilabb. Kitértünk arra is, hogy a pozíciója alapján voltak beosztottjai is, akik miatt az átlagnál sűrűbben kellett használnia – emiatt a rutin is közrejátszhat az elégedettségben, hiszen otthonosabban mozog az egy szoftverben, aki heti szinten használja, mint az, aki csak a hónap végén lép be pipálgatni a napjait.

Ennek kapcsán az ötödik kérdésnél (amely az „Önt frusztrálja, hogy a hónap első napján pipálni/láttamozni kell a napjait ahhoz, hogy a fizetése megérkezzen?”) is azt a választ kaptam, hogy nem. Ezt mélyen ki is elemezte az interjúalanyom, miszerint az áruházban sok az idősödő kolléga, akik életük nagy részében nem is használtak számítógépet, és jelenlegi munkájukban sem ez dominál, csak egy „szükséges rossz”, amely nélkülözhetetlen ahhoz, hogy időben megkapják fizetésüket. Ezen felül a mobiltelefonok elterjedésével az otthoni PC használat is kezd kikopni, nagyon sokan az okostelefonjukat használják számítógép gyanánt, így sokszor a fiatalabb generációnak is gondot okoz a számítógép használata. Ekkor említettem meg, hogy pont emiatt döntöttem a papír-alapú kérdőív mellett, mert korábbi visszajelzések alapján a Facebook-ot leszámítva sokan idegenkednek az internetről, számítógép-használatról. Alanyomtól nemleges válasz azért is helyénvaló, mert jól ismeri a Bauhaus-folyamatokat, és tisztában van vele, hogy a Főpénztár részleg hónap elején kapni fog egy listát azokról a kollégákról, akik elfelejtették pipálni a napjaikat, hogy kezdjék el telefonon hívogatni az érintett kollégákat. Ezáltal kitűnik, hogy ha egy cég folyamataival a munkavállaló képben van, úgy sokkal gördülékenyebb, stresszmentesebb lesz a munkájában is. Ugyanakkor ellenezte a kollektív büntetést, mely szerint, ha egy valaki késik a kitöltéssel, úgy minden kolléga később kapja meg a fizetését. A szerződésben benne is van, hogy adott hónap 10-ig kell megérkeznie, de ez egy olyan dolog, amit mindenki mielőbb szeretne

megkapni. Ha megszűnne a kollektív büntetés, és az adott kolléga valóban csak 10-én kaphatná meg a munkabérét (holott a többiek már napokkal előtte), ez biztosan arra sarkallná, hogy ezt soha ne felejtse el.

A hatodik kérdés kapcsán (ami a „Milyen gyakran van szükség arra, hogy igénybe vegye a Nexon programot?”) kitértünk arra is, hogy a Nexon-ba minden nap, de heti legalább egyszer be kellene lépniük a kollégáknak, melyet a felettesük kellene, hogy ellenőrizzen, és üres cellák esetén jelezze is a munkavállalóknak. Ezáltal rutinná válna, és elkerülhető lenne a hónap végi „üres Nexon” jelenség. Álláspontunk teljesen megegyezett ezzel kapcsolatban, ahogyan azt a kérdőívek kiértékelésénél is említettem, a havi egyszeri alkalom némely kollégának annyira ritka, hogy már nem elég magabiztos a használatában.

A hetedik kérdés (a „Milyen eszközön használja a Nexon-t?”) elindította a lavinát, hiszen bár interjúalanyom már korábban megválaszolta, hogy PC-n, megosztottam vele, hogy a kérdőívet majdnem fele a „nem használom (más tölti ki helyettem)” lehetőséget választotta. Kiemelte, hogy ez ugyan egy nagyon szomorú tény, ugyanakkor megjegyezte, hogy ez nem a kollégák hibája, hanem inkább a főpénztáré, hiszen az Ő felelősségi körükbe tartozik a Nexon, amivel kapcsolatban a kollégák csak a cégbe való belépésükkor kapnak egy gyors oktatást, olyankor, amikor amúgy is nagyon sok mindent meg kell tanulniuk. Valószínű, inkább a jövőben elvégzendő munkájukra szeretnének koncentrálni, és úgy gondolják, ez a havi egyszeri probléma meg majd csak megoldódik valahogy. Ennek kapcsán szorgalmazta az újraoktatást, mely korábbi fejezeteim tapasztalatai alapján nem is csak ennek az egy programnak a használatára kellene, hogy kiterjedjen. Ráadásul ezen főpénztári feladat jóval kontrasztosabbá válna, ha a kollégák nem töltenék ki egymásnak a Nexon-t. Ez ugye szenzitív információk (például béradatok) kiszivárgását is magában rejti, másrészt így a kitöltések azért előbb-utóbb megvalósulnak, emiatt pedig a főpénztár (és a vezetőség) abban a hitben van, hogy nincs szükség az újraoktatásra, hiszen a Nexon ki van töltve. (Persze, hiszen a kollégák majdnem fele egymásnak tölti ki, tartva a késve érkező munkabértől.)

Az nyolcadik kérdés („Amennyiben szükséges, kitől kér segítséget a kitöltésben?”) többé-kevésbé megválaszolódott, a segítséget kérők legtöbbször a felettesétől kér segítséget, akik segítenek, de fontos lenne jelezniük ezt a főpénztár és a vezetőség felé, amely nem történik meg.

Az utolsó felelet-választós kérdésnél (mely szerint „Ön szerint a Nexon megfelel-e a jelenlegi elvárásának, vagy egy teljesen új szoftverre lenne szükség, esetleg elegendő néhány funkciójának az innovációja vagy a jelenlegi formájában teljesen megfelelő az Ön számára?”) a kérdőívet kitöltők nagy részével ellentétben interjúalanyom nem említette,

hogy elégedetlen lenne, a Nexon-t nem egy bonyolult felületű szoftvernek írta le (köszönhető ez napi rutinjának). Itt említettem meg, hogy ahogyan a WWS is le lett cserélve a (SAP) BTI-re, úgy valószínűleg nagy segítség lenne a dolgozóknak a SAP HR modulja a Nexon helyett, hiszen a rendszer jóval inkább hasonlítana a már meglévő BTI-hez, amelyet napi szinten kell kezelnie a legtöbb munkavállalónak. Próbáltam interjúalanyomat rábírní, hogy válasszon a Nexon újraoktatás vagy a teljes rendszer lecserélése között. Ő az újraoktatást preferálta, bár kijelentette, hogy nagy eséllyel le lesz előbb-utóbb cserélve ez a rendszer is, de amiért ennek időpontját még nem tudjuk, így most az újraoktatásra kell koncentrálni. Meg kell szüntetni a kollégák egymás accountjába történtő belépegetést, és a főpénztárnak pedig be kellene ütemezni az újraoktatást. Meg kellene engedni, sőt utasítani a kollégákat, hogy az osztályokon lévő PC-khez menjenek oda legalább heti egyszer, és töltsék ki a Nexon-t. Ezzel a rutinjuk is nőne, a Nexon legmegbízhatóbb és leginkább felhasználó-barátibb felületét használnák a PC-nél. Természetesen, azoknál a kollégáknál, akik otthon/mobilról már kitöltötték, ez a procedura mellőzhető. (A felettes ügyis látja, ki töltötte ki és ki nem.)

6.3 Konklúziók és javaslatok

A mélyinterjút és a kérdőívet elkészítve arra a következtetésre jutottam, hogy a marketing tudományág segítségével készítek egy SWOT-analízist, amely az újraoktatás és a rendszer cseréje mellett érvel kontra ellenérvvel. Először lássuk az elemzést az újraoktatásra vonatkozóan:

2. Táblázat: SWOT analízis az újraoktatásra vonatkozóan

Erősségek	Gyengeségek
• Magabiztos program-kezelés • Hó eleji telefonálások megszűnése (főpénztár) • Kevesebb hibalehetőség • Kevesebb kontroll (vezetőség)	• Produktivitás hiánya (oktatás alatt) • Munkaerő pótlás (osztályvezetők)
Lehetőségek	Veszélyek
• Nagyobb kapacitás • Munkabér időben megérkezik • Felhasználó fiók megosztásának megszűnése • Személyes kérdések lehetősége • Visszatérő vásárlók	• Céges PC-k saját célra való használata

Forrás: Saját szerkesztés

Az „Erősségek” mezővel kezdem a kiértékelést. A négy felsorolt pont a „Magabiztos program-kezelés”, a „Hó eleji telefonálások megszűnése (főpénztár)”, a „Kevesebb

hibalehetőség” és a „Kevesebb kontroll (vezetőség)” kulcsszavakat tartalmazza. Ezeket pár mondatban kifejtem, hogy a laikusok számára is átlátható legyen. Elsőkörben erősséget jelent, ha minden kolléga magabiztosan tudja kezelni a programot, hiszen szakértő magyarázta el újfent, nem csak a belépéskor történt „gyorstalpalóra” kell emlékezni, amely időszakban amúgy is rengeteg másik új információ befogadására kényszerül. A magabiztosság miatt ezen mezők ki lesznek töltve időben. Ezzel el is érkeztünk a második kulcsszóhoz, mely azt takarja, hogy a főpénztárnak már nem kell telefonálnia hónap elején azokkal az emberekkel, akiknek a program mezői üresen maradtak, hiszen a nem lesz ilyen probléma az újraoktatást követően. Általánosságban is igaz (nem csak a Nexon-ra kivetítve), hogy a munkatársak jobban oda tudnak figyelni munkájukra, ha a programok kezelése rutinszerűvé válik (harmadik kulcsszó), így a hibalehetőség jóval kevesebb. A negyedik (utolsó) kulcsszó pedig arra utal, hogy a vezetőségnek kevesebb kontrollt kell tartaniuk a munkatársak felett (az előző pontok miatt), így jobban tudnak koncentrálni a vállalat azon feladataira, melyek azt előre viszik a fejlődésben.

A második mező a „Gyengeségek”. Soroljuk most fel azokat a tényezőket, amelyek ebbe a kategóriába tartoznak: ezek a „Produktivitás hiánya (oktatás alatt)” és a „Munkaerő pótlás (osztályvezetők)”. E két pontot bővebben kifejtve arra gondolok, hogy az oktatás alatt a munkatársak nem produktívak, hiszen ugyanabban az időben nem tudnak dolgozni is. Ezzel szorosan összefügg a második pont is, mely szerint felettesüknek (az osztályvezetőnek) gondoskodni kell az oktatás idejére kiesett munkavállaló pótlásáról, meg kell szerveznie az általa elvégzendő feladatok delegálását a többi kollégának ügyelve, hogy nehogy ezzel a vállalat üzletmenet folytonossága veszélybe kerüljön.

A harmadik mező (a „Lehetőségek”) ismét pozitív hangvételű. Öt kulcsszavat foglal magában, melyek a „Nagyobb kapacitás”, a „Munkabér időben megérkezik”, a „Felhasználó fiók megosztásának megszűnése”, a „Személyes kérdések lehetősége” és a „Visszatérő vásárlók”. Az első arra utal, hogy a képzett munkaerőnek nagyobb a kapacitása, így több munkát lehet rábízni a kollégára, mert a rutin segítségével az egyes munkák elvégzési ideje le fog rövidülni. A második kulcsszó nem sok magyarázatot igényel, azzal, hogy a kollégák számolni tudnak fizetésük érkezésének idejével, a légkör sokkal kevésbé lesz stresszes, a gondolatok a munka körül foroghatnak, mely így gyorsabbá, hibamentesebbé tud válni. A negyedik kulcsszó arra utal, amelyet korábbi fejezetemben szintén taglaltam, mely szerint a dolgozók félnek attól, hogy munkabérük nem érkezik meg időben, így megkérik a tapasztaltabb kollégát, hogy láttamozza a napjaikat. Ez magával vonzza viszont, hogy meg kell adniuk a felhasználónevüket és a jelszavukat is, mely visszaélésre ad lehetőséget. A

kolléga a felhasználónév-jelszó birtokában meg tud nézni olyan bizalmas adatokat például, mint a munkabér, mely egy későbbi konfrontálódásra ad lehetőséget. Az újraoktatással a kollégáknak nem volna szükség erre, egyedül is meg tudják oldani e feladatukat. Abban az esetben viszont, ha az oktatás után sem teljesen egyértelmű számukra, lehetőségük van a személyes, rájuk specifikus kérdések feltételére (még az oktatás ideje alatt), így a munkavállalók képzetesebbek lesznek (általános újraoktatásra, nem feltétlenül csak a Nexon-ra vonatkozólag). A képzetesebb munkaerő az áruház profizmusát tükrözi, így garantálható, hogy visszatérnek a vásárlók, hiszen nem csak a termék ára az egyetlen olyan tényező, amiért a Bauhaust választják: szükség van a szakértelemre is.

Elérkeztünk az utolsó mezőhöz („Veszélyek”), mely csupán egyetlen pontot tartalmaz: a „Céges PC-k saját célra való használata”. Ha a munkatársak az osztályon lévő PC-ket saját célra használnák (például a Nexon kitöltése) a vásárlók segítése, támogatása helyett, az negatív képet fest az áruházzal a vásárlónak. Ennek tükrében mindig priorizálni kell, a munkavállalónak ismernie kell „a vásárló az első” szlogent, így például ha a Nexon kitöltése közben érkezik a segítség kérdés, tudni kell azt félbehagyni, vagy olyan időszakban tölteni, amikor rendelkezésre áll másik kolléga, aki tud segíteni a vásárlónak.

Ezzel el is érkeztünk a második SWOT analízishez, mely a rendszer lehetséges cseréjére vonatkozik:

3. Táblázat: SWOT analízis a rendszer cseréjére vonatkozóan

Erősségek	Gyengeségek
- Felhasználói felület - Jogosultsági rendszer	- Termék bekerülési ára - Termék további támogatásának ára - Megfelelőség a magyar szabályoknak
Lehetőségek	Veszélyek
- Funkcionalitás - Integrációs lehetőség - Egységesség a vállalat többi üzletével	- Performancia, elérhetőség - Karbantartás

Forrás: Saját szerkesztés

A táblázatban felsorolt pontok ismerősek lehetnek dolgozatom egy korábbi táblázatából. Igen, szándékosan ugyanazokat a pontokat használtam fel, melyek a rendszer kiválasztási szempontok követelmény-listáját is tartalmazzák. Úgy gondolom, dolgozatom így ad korrekt, egzakt képet. Mivel korábban már kielemeztem a követelményeket, így itt csak zanzásítva írnék róluk pár szót, hogy ne kelljen visszalapozni.

Az „Erősségek” közé sorolom a „Felhasználói felület” és a „Jogosultsági rendszer” kulcsszavakat, hiszen egy nem DOS-ra emlékeztető, weblap-szerű felületen, ahol egeret is lehet használni, sokkal könnyebb a munka. Ezek a felületek a különböző osztályokon

egyformák tudnak lenni, csupán az szürke/inaktív mezők változnának a különböző jogosultságok miatt, így a kollégák más osztályokra történő delegálása sem kizárt.

A „Termék bekerülési ára”, a „Termék további támogatásának ára” és a „Megfelelőség a magyar szabályoknak” a „Gyengeségek” mezőben kapott helyet, mégpedig azért, mert egy nagyvállalati szoftver nem olcsó, és az egyszeri megvételi ár még nem jelenti azt, hogy további költségek nem merülnek fel. A termék komplexitásától függően szükség lehet speciális támogatásra, amelyet a helyi IT nem feltétlenül tud teljes mértékben elsajátítani. Egy külföldi fejlesztésű rendszernél ráadásul nem csak a magyar szabályokat kell figyelembe venni, ennek a modulnak testreszabhatónak kell lennie, és bár lehet, hogy minden más funkciója remekül működik, amennyiben a magyar törvényeknek nem felel meg, úgy legális keretek között nem tud működni itthon.

Térjünk vissza a pozitív oldalra, a „Lehetőségek” mezőre. Itt három pontot említenék, melyek a „Funkcionalitás”, az „Integrációs lehetőség” és az „Egységesség a vállalat többi üzletével”. Egy nagyvállalati szoftver funkciója sokkal kiterjedtebb tud lenni a nemzetközi mivoltja által, így az új szoftverrel olyan funkciók is élénk tárulhatnak, melyeknek eddig létezéséről sem tudtunk. Egy ilyen rendszer fel van készítve arra is, hogy más programokkal együtt tudjon működni, így nem kell mindent lecserélni, az egyes funkciók más programok segítségével beleintegrálhatóak a rendszerünkbe. Egy ekkora rendszer pedig nem csak belföldi, hanem külföldi üzleteinkkel is hasonló tud lenni, ezáltal a vállalati funkciók egységesülnek, ha valamely funkció javul, akkor az mindenhol javul, nem történhet meg az, hogy egy-egy üzlet a rendszere miatt elmaradottabb lesz a többitől.

Az utolsó mezővel („Veszélyek”) ismét visszatértünk a negatív oldalra. Két tényezőt foglal magában. Ezek a „Performancia, elérhetőség” és a „Karbantartás”, hiszen rendszerünk felhasználói felülete hiába tökéletes, ha a grafikus megjelenítés elveszi a rendszer erőforrásait, ezáltal rendszerünk lassú lesz, rosszabb esetben elérhetetlenné válik, mellyel a folyamatos üzletmenetet kockáztatjuk. Ügyelni kell arra is, hogy a rendszer frissíthető legyen, ugyanakkor ezek a karbantartások ne olyan időpontra essenek, mely közben az áruház munkavállalóinak is szüksége van a rendszerre. A karbantartások bizonyos időkeretek közé lehessenek szoríthatóak.

A két SWOT-analízis elkészülése után arra a következtetésre jutottam, hogy jelen pillanatban inkább az újraoktatásra szükséges helyezni a hangsúlyt. A táblázatokra ránézve látható, hogy amíg a rendszer lecserélésével kapcsolatos hasonló arányban tartalmaz pozitív és negatív elemeket, addig az újraoktatással kapcsolatos táblázatnak inkább a pozitív oldala a domináns. Azt a fontos ténytet sem hagyhatjuk ki a számításból, hogy míg az újraoktatás

megvalósítható vállalaton belül (a helyi menedzserek jóváhagyásával), addig egy esetleges rendszer csere már túlmutat Maglód hatáskörén, mindenképpen nemzetközi (német) döntés, hozzájárulás mozdíthatja előre ezt a változást.

Az újraoktatást segítvén úgy döntöttem, készítek az áruház részére két táblázat-sablont, úgynevezett oktatási lapot. Az első a csoportos oktatásokra fog vonatkozni. A fejléc tartalmazni fogja az oktatás helyét, idejét, az oktató nevét, aláírását és a feladatkör megnevezését. A táblázat szekcióban a sorszámot, a dolgozó nevét, a személyzeti számát, az osztályt és a dolgozó aláírását, mellyel igazolja, hogy részt vett az oktatáson. Felépítése a következőképp fog kinézni:

Feladatkör:	
Oktatás helye:	
Oktatás ideje:	
Oktató neve:	
Oktató aláírása:	

Sorszám:	Dolgozó neve:	Személyzeti szám:	Osztály:	Aláírás:	
1					
2					

7. ábra Oktatási lap csoportos oktatásokhoz

Forrás: Saját szerkesztés

A második oktatási lap az egyéni oktatásokra fog vonatkozni. A fejlécen jelölve lesz, hogy a feladat komplexitásából kifolyólag csak bizonyos kollégák oktathatják, vagy bárki azok közül, akik korábban már megkapták ezt az oktatást. A fejléc továbbá tartalmazza a feladatkör megnevezését, a többi információt pedig az oktatási lap táblázat részében találjuk meg a sorszámot, a dolgozó nevét, a személyzeti számát, az osztályt, az oktató nevét, aláírását és a dolgozó aláírását. Ez egy fekvő tájolású lap lesz az adatok mennyisége okán, felépítése a következőképp fog alakulni:

Feladatkör:									
A feladatot oktathatja (a megfelelő rész kihúzandó, illetve beikszelendő):	<table> <tr> <td>Aki korábban részt vett az oktatáson</td><td></td></tr> <tr> <td>Az alábbi kollégák</td><td>1:</td></tr> <tr> <td></td><td>2:</td></tr> <tr> <td></td><td>3:</td></tr> </table>	Aki korábban részt vett az oktatáson		Az alábbi kollégák	1:		2:		3:
Aki korábban részt vett az oktatáson									
Az alábbi kollégák	1:								
	2:								
	3:								

Sorszám:	Dolgozó neve:	Személyzeti szám:	Osztály:	Oktató neve:	Oktató aláírása:	Dolgozó aláírása:
1						
2						

8. ábra Oktatási lap egyéni oktatáshoz

Forrás: Saját szerkesztés

Ezen dokumentumok igazolnák, hogy az adott dolgozó az adott feladatkörből ki lett oktatva, melyet aláírásával is megerősít. Természetesen az oktató is aláírja ezt. A teljes oktatási lapok

a mellékletben megtalálhatóak. Fontosnak tartom kiemelni, hogy ezek az oktatások egy évig érvényesek, és még lejáratuk előtt szükséges az újraoktatás, amennyiben az adott munkavállalónak még beletartozik a munkakörébe az adott feladat. Ezek az oktatási lapok ki lennének helyezve minden osztály információs pultjának zárható fiókjába (a GDPR-ból kifolyólag) az oktatási anyaggal együtt, hogy a menedzser és az esetleges auditor ezt bármikor ellenőrizhesse. Ezáltal lenne biztosítható, hogy az elvégzendő feladatkör az érvényes szabályok keretein belül történjen, így előre mozgatva a cég működését.

7. ÖSSZEGZÉS, ZÁRÓ GONDOLATOK

Azért választottam dolgozatom témájaként az SAP bevezetését a BAUHAUS-ban, mert a jelenlegi pozíciómban (a készletgazdálkodási területen) nemrégiben történt meg a rendszer-leváltása az adott SAP modulra. Ezen folyamatot és annak következményeit látva pedig elhatároztam, hogy felvetem a jelenlegi HR szoftverünk cseréjének lehetőségét is, melyet e tudományos munkával támasztok alá.

Dolgozatomat a szakmai áttekintéssel kezdem. Ezek azon tárgyak bemutatása, melyeket tanulmányaim alatt elsajátíthattam, név szerint említve a vállalatirányítási rendszerek, az emberi erőforrás menedzsment, a kutatásmódszertan, a statisztika, a marketing, a kontrolling és a számvitel. Ezután áttérek cégem, a Bauhaus bemutatására, mely a ház, a kert és a kivitelezés szakkereskedőjeként 1960-ban nyitotta meg első szakáruházát Németországban, azóta viszont már 18 országban van jelen, köztük Magyarországon is három áruházal. A cég – barkácsáruház révén – hazánkban két nagy konkurencsall kell számoljon, ezek a Praktiker és az OBI, melyek számos áruházal működnek az ország egész területén, ellentétben cégünkkel, amelynek mindhárom áruházal a budapesti M0-ás körgyűrű mentén helyezkedik el. Versenyképességének megtartása érdekében így több taktikát bevet a Bauhaus, kezdve a 2016-ban megnyitott webshopjával, mellyel sikeresen lekűzdötte földrajzi korlátaít, a 12%-os árgaranciával, az 5 évre kiterjesztett (gépi-)garanciával és a növényeire vonatkozó növekedési garanciával. Céggemmel kapcsolatban néhány alfejezetben vázoló a annak szervezeti felépítését, melyből az egyik legjelentősebb pont, hogy nincs mindenhol adminisztratív részleg – a vezetés, a munkaűgy, a beszerzés, a marketing, az informatika és a viszonylag új részlegként megjelenő ügyviteli osztály (amely alá: a pénzügy, a könyvelés, a számlaellenőrzés, a bérszámfejtés, a compliance (jogi megfelelés), a facility management (létesítmény-üzemeltetés) és az ügyviteli folyamatok tartoznak) csak Dunakeszin találhatóak meg. Ráadásul a vállalat nem tart fenn külön kontrolling részleget a döntések meghozatalára, de még külön kontrollert sem, az ezzel a beosztással járó feladatokat Ausztriában végzik kiszervezett tevékenységként. Bemutató a maglódi áruházal, annak 15 részlegét, melyek közül részletesen csak a saját osztályommal, a készletgazdálkodás részleggel foglalkozó. Ennek taglalását azért tartó fontosnak, mert a dolgozatomban bemutató e részleg rendszer-átváltását (az SAP-ra), melyben az elejétől a végéig nem tudtam részt venni, mert a folyamat még azelőtt elkezdődött, mielőtt én a részlegre kerültem volna. (Ennél fogva az a fejezet inkább leíró jellegű, mint sem kutatás.) A készletgazdálkodás munkájának bemutatása után közvetlenül a cég által használt

informatikai rendszerekről ejtek pár mondatot. Ezek a rendszerek a Nexon (mely jelenleg a HR feladatokat látja el), az Unitime (mely korábban a Nexon elődje, mostanra csak a csekkoló-rendszer része), a Dolphin (mely a főpénztárhoz tartozó számlázó program), a Laurel (mely rendszer nem csak a mi, de az ország számos cégének a kasszáiért felelős), a Tangro (mely inkább csak egy SAP add-on, a számlák szkenneléséhez szükséges célszoftver), a WWS (mely a készletgazdálkodás korábbi szoftvere volt) és végezetül az SAP, melyből két modult említék meg, a BTI-t (melyre a cég lecserélte a WWS készletgazdálkodást támogató szoftvert), és a SAP HR modult, mely olyan szempontból kakukktójás, hogy tulajdonképp még nincs a cégünknel használva, viszont dolgozatomat erre a rendszer-cserére építem fel, és támasztom alá kutatásaimmal. Kutatásom igazolása érdekében fontosnak tartom megosztani a korábban már említett (leíró jellegű) SAP bevezetésének folyamatát a készletgazdálkodás területre, melyet először az elméleti tudományok (leginkább a vállalatirányítási rendszerek) által mutatom be pontról pontra. Ennél fogva először átveszem a készletgazdálkodással kapcsolatos elméleti ismereteket, majd elemzem a meglévő rendszert, és felvázolom a követelményeket az új rendszerhez. Tíz követelményt állítottam fel, melyeket összefoglalva úgy írnék le, mely szerint egy kereskedelmi funkciókkal felruházott magyar nyelvű felhasználó-barát felülettel ellátott rendszerre van a cégnek szüksége, de ezen grafikus elemek nem mehetnek a rendszer teljesítményének, annak elérhetőségének a rovására. Ezen felül az új szoftvernek a cégnek is megfelelő ára legyen, mely ár érvényes a jövőbeli támogatásokra is. Integrálható kell legyen a vállalat már meglévő rendszereivel, feleljen meg a magyar jogszabályoknak, legyen egységes a vállalat többi üzletével, korrekt jogosultsági rendszerrel rendelkezzen, karbantartása pedig legyen naprakész, kiszámítható, és ne okozzon üzletmenet-kiesést. A gyakorlatban a cég választása az SAP BTI-re esett, hiszen a legtöbb Bauhaus ezt a rendszert használja. Magyarországon 2021 év elejétől 2022 nyaráig tartott ezen átállás, mely projekt magában foglalta a tesztelést hazai és külső (németországi) helyszínen, a kulcsfelhasználók betanítását. Azok véleménye által a szoftvert átalakították, hogy megfeleljen a magyar szabályoknak az olyan egyedi eseteket is beleszámítva, mint az EKÁER, ami miatt a nettó beszerzési árakra való rálátás elengedhetetlen a készletgazda kollégáknak. Az átállásig a kulcsfelhasználók leoktatták a végfelhasználókat is, így az zökkenőmentesen sikerült. Ezen ismeretek alapján vázoltam fel a Nexon HR szoftver cseréjét az SAP HR szoftverére. Alternatívaként benn hagytam az újraoktatás lehetőségét is. Kutatásomhoz kérdőívet használtam, és készítettem egy mélyinterjút is a jelenlegi Nexon HR rendszerrel kapcsolatban, melyekből aztán SWOT analízis segítségével vontam le a következtetéseimet.

A kérdőívekkel kapcsolatban összességében elmondható, hogy a válaszadók döntő hányada a Nexon programot a havi kötelező kitöltés miatt tartja leginkább negatív tényezőnek, mely miatt ráadásul sokan segítséget kénytelenek kérni vezetőjüktől, hiszen a munkabér a tét. Kutatásom arra enged következtetni, hogy a vezetőségnek a hosszútávú dolgozói elégedettség fenntartása miatt is szükséges felülvizsgálnia a program létjogosultságát, és ha lehetséges, beütemezni az integrálását a SAP HR moduljába, esetlegesen teljesen kivezetni azt. Amennyiben a SAP HR modul bevezetése még hosszabb ideig (több, mint egy évet) várat magára, úgy szükségesnek tartanám a dolgozók újra oktatását a programmal kapcsolatban, ezáltal mindenki nyugodtabb lenne hónap elején, hogy a munkabér majd nem miatta és nem is bármely más kollégája miatt nem fog a megfelelő időben érkezni majd a folyószámlájára.

A mélyinterjúval kapcsolatban hasonló következtetésre jutottam: Összefoglalva tehát a mielőbbi átállás (ami nem a mi áruházunk döntésén múlik) helyett az újraoktatás lenne a legmegfelelőbb alternatíva, a kollektív büntetést (mely szerint ha egy valaki nem tölti ki időben a Nexon-t, úgy mindenki fizetése késve érkezik) el kellene törölni, mely motiváló lenne a programot üresen hagyók számára, hogy időben adminisztráljanak (hiszen rajtuk kívül mindenki időben kézhez kapta a munkabérét), ezáltal a munkahelyi légkör is jobb lenne, nem stresszelne a többi munkavállaló azon, hogy vajon mikor érkezik majd a fizetése. Az oktatást a főpénztárnak kellene menedzselni, és azzal, hogy időközi oktatást tartanának, róluk is lekerülne egy jelenlegi feladat – a hónap elejei stresszes telefonálgatás a Nexon-t ki nem töltőkkel. A főpénztárral szorosan működjenek együtt az osztályvezetők, akik heti szinten ellenőrzik a kollégák Nexon kitöltöttségi szintjét, ezzel elősegítve a vállalat gördülékenyebb működését.

Az általam készített SWOT-analízisek azt mutatják, hogy az újraoktatás jelen pillanatban több pozitív hozadékat jelentene a cégünk számára, ráadásul (a rendszer cseréjével ellentétben) ezen döntést a maglódi áruház önmagában is meg tudja hozni, és le tudja egyedül menedzselni. Ezen újraoktatások igazolásához, és azok karbantartásához különböző oktatási lapokat hoztam létre, melyekkel nyomon lehet követni, mely munkavállalónak esedékes az oktatás. Ezáltal áruházunk légköre stresszmentesebb lehetne, üzletmenete nagyban fejlődhetne, és amennyiben beválik, úgy a többi üzlet is át tudná venni ezen újításokat saját fejlődése érdekében.

IRODALOMJEGYZÉK

Könyvek, jegyzetek:

Bokor A. – Szóts-Kovács K. – Csillag S. – Bácsi K. – Szilas R.: Emberi Erőforrás Menedzsment,. 2009, Aula kiadó, Budapest, 2009, 24. o.

Domán Sz. - Tamus A. Dr. - Marketing Alapismeretek, Károly Róbert Főiskola, Gyöngyös, 2004, 15. o., 33. o., 80. o.

Ficzeréné Nagymihály K. - Vállalkozások ellenőrzése, KRF Nyomda, Gyöngyös, 2007. 21. o.

Dr. Hágén I. Zs. – Kondorosi F. Dr. - Kontrolling, "Controll 2003" Kft, Debrecen, 2011 15 o, 56. o.

J. A. Hernandez - J. Keogh - F. F. Martinez - SAP R/3 kézikönyv, Panem Könyvkiadó, Budapest, 2007, 47. o., 233. o.

Hunkár M. - A kutatás módszertana, Debreceni Egyetem, AGTC, Debrecen, 2013, 10. o

Katonáné Dr. Erdélyi E. - Csomós T.: Vállalati Információs Rendszerek II., KRF-nyomda, Gyöngyös, 2002, 275. o., 292. o.

Dr. Kovács I. - Statisztika, Gyöngyös, KRF nyomda, 2004, 10. o

Lengyelné Molnár T. – Tóvári J. - Kutatásmódszertan, Eszterházy Károly Főiskola Médiainformatika Intézet, Eger, 2001, 10. o.

Makszim Gy. dr. - Statisztika I., Nyíregyházi Egyetem, Nyíregyháza, 2018. 33. o., 35. o., 36. o., 38. o, 44. o.

Reizingerné Ducsai A. - Dr. Vörös M. - Számvitel I/Könyvviteli alapismeretek; Perfekt Kiadó, Budapest, 2002, 94. o

Dr. Törcsvári Zs. - Vázlat a Statisztika I. tananyagához; Károly Róbert Kutató - Oktató Közhasznú Nonprofit Kft., Gyöngyös, 2011, 3. o.

Linkgyűjtemény:

http://www.sze.hu/~gaul/tszhonlap_public/vallinfo/vall1ideigl.pdf, 2023

<https://mmttdi.sze.hu/images/Dokumentumok/Hencz%20Csaba%20disszert%C3%A1ci%C3%B3.pdf>, 2023

http://www.jgypk.hu/tamop13e/tananyag_html/gazdalapism/az_emberi_erforrs_menedzsm_ent_defincija.html, 2023

<https://vallalatiranyitasi-rendszer.hu/vallalatiranyitasi-rendszer-jelentese/>, 2023

<https://naxon.hu/megoldasok>, 2023

<https://idtech.hu/products/munkaido-es-jelenlet-nyilvantartas/>, 2023

<https://www.dolphin.hu/ugyviteli-szoftverek/szamlazo-program>, 2023

<https://laurel.hu/termek/laura-kasszarendszer>, 2023

<https://www.tangro.de/en/solutions/>, 2023

https://index.hu/belfold/a_kormany_eltorolte_a_vasarnapi_zarvatartast/, 2023

<https://www.sap.com/products/hcm/what-is-sap-hr.html>, 2023

<https://www.bauhaus.info/unternehmen/ueber-bauhaus>, 2023

<https://www.bauhaus.hu/informaciok/szolgaltatasok/garanciak>, 2023

<https://www.hrportal.hu/jelentese/outsourcing.html>, 2023

<https://ekaer.hu/>, 2023

<https://www.usernet.hu/blog/mi-az-a-swot-elemzes-es-hogyan-csinald-jol>, 2023

<https://www.bauhaus.hu/maglod-szakaruhaz>, 2023

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra	Az internet a vállalati kapcsolatokban	4
2. ábra	SWOT analízis	8
3. ábra	A maglódi BAUHAUS felépítése	15
4. ábra	Az áruházban Nexont használó kollégák	38
5. ábra	A kérdőívet helyesen kitöltők beosztásának aránya	38
6. ábra	Nexon elégedettség visszajelzés/Nexon használatának gyakorisága.....	40
7. ábra	Oktatási lap csoportos oktatásokhoz	48
8. ábra	Oktatási lap egyéni oktatáshoz	48

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. Táblázat: Kiválasztási szempontok.....	24
2. Táblázat: SWOT analízis az újraoktatásra vonatkozóan	44
3. Táblázat: SWOT analízis a rendszer cseréjére vonatkozóan	46

NYILATKOZATOK

Konzultációs nyilatkozat

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

A BODA ERIKA (név) (hallgató Neptun azonosítója: Z5PYTL)
konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a szakdolgozatot¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi
források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A szakdolgozatot a záróvizsgán történő védelemre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem³

Kelt: Gyöngyös, 2023 év ÁPRILIS hó 12 nap


Belső konzulens

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.

Nyilatkozat a szakdolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

NYILATKOZAT

a szakdolgozat¹ nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

A hallgató neve: BODA EDINA
A Hallgató Neptun kódja: X5PYTL
A dolgozat címe: AZ SAP BEVEZETÉSE A BAUHAUS-BAN
A megjelenés éve: 2023
A konzulens tanszék neve: KÁROLY RÓBERT CAMPUS FŐIGAZGATÓSÁG,
AGRÁRDIGITALIZÁCIÓS ÉS SZAKTANÁCSADÁSI TANSZÉK

Kijelentem, hogy az általam benyújtott szakdolgozat² egyéni, eredeti jellegű, saját szellemi alkotásom. Azon részeket, melyeket más szerzők munkájából vettem át, egyértelműen megjelöltem, s az irodalomjegyzékben szerepeltettem.

Ha a fenti nyilatkozattal valótlan állítottam, tudomásul veszem, hogy a Záróvizsga-bizottság a záróvizsgából kizár és a záróvizsgát csak új dolgozat készítése után tehetek.

A leadott dolgozat, mely PDF dokumentum, szerkesztését nem, megtekintését és nyomtatását engedélyezem.

Tudomásul veszem, hogy az általam készített dolgozatra, mint szellemi alkotás felhasználására, hasznosítására a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem mindenkori szellemi tulajdonkezelési szabályzatában megfogalmazottak érvényesek.

Tudomásul veszem, hogy dolgozatom elektronikus változata feltöltésre kerül a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem könyvtári repozitóri rendszerébe.

Kelt: GYÖNGYÖS, 2023 év ÁPRILIS hó 12 nap

Boda Edina
Hallgató aláírása

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.



Oktatási lap (egyéni oktatásokhoz)

Feladatkör:	
A feladatot oktathatja (a megfelelő rész kihúzendó, illetve bekiszemelendő):	Aki korábban részt vett az oktatáson
	1:
	2:
	3:

Sorszám:	Dolgozó neve:	Személyzeti szám:	Osztály:	Oktató neve:	Oktató aláírása:	Dolgozó aláírása:
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

Az oktatás egy évig érvényes!

MELLÉKLETEK

Oktatási lap egyéni oktatáshoz



Oktatási lap (csoportos oktatásokhoz)

Feladatkör:	
Oktatás helye:	
Oktatás ideje:	
Oktató neve:	
Oktató aláírása:	

Sorszám:	Dolgozó neve:	Személyzeti szám:	Osztály:	Aláírás:
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

Az oktatás egy évig érvényes!

2023.04.06

2827 Autós kieg.

OS	FACS	Cikkszám	Megnevezés	E.A. ár	BTI készlet	Valós
102701	B	29689741	KLIMATISZTÍTÓ BIGMAN	3.490 HUF	143	
102701	B	29726772	MIKROFIBRE TÖRLŐ KESZTYŰ KENT	2.990 HUF	0	
102701	B	29756283	GUMIABR. ÉS LÖKHÁP. 300 ML WET N BLACK	5.190 HUF	11	
102701	B	29768561	NYAKPÁRNA MIKROGYÖNGGYEL	7.590 HUF	-1	
102701	B	29769638	KOMFORT UTAZÓ KÉSZLET	3.190 HUF	0	
102701	B	29770706	NYAKPÁRNA MEMÓRIAHAJBAL	9.290 HUF	0	
102701	B	29801794	GYEREK UTAZÓ PÁRNA- FLAPPY(ELEFÁNT)	6.990 HUF	0	
102701	B	29829893	GUMIÁPOLÓ GL 500 ML AEROSOL WET N BLACK	4.390 HUF	8	
102701	B	29831047	GYEREK UTAZÓ PÁRNA- PORKY(MALAC)	6.990 HUF	0	
102701	B	29836015	FLEXY BLADE VÍZLEHŰ TURTLÉ WAX	5.190 HUF	3	
102701	B	29840609	3IN1 MIRACLE SZIV TURTLÉ WAX	2.790 HUF	14	
102701	B	29855658	JUMBO SZIVACS TURTLÉ WAX	990 HUF	31	
102701	B	29856396	NEW ORIGINAL HARD SHELL PASTE 397G	5.390 HUF	9	
102701	B	29857496	SZARVASBŐR KENDŐ TURTLÉ WAX	2.290 HUF	17	
102701	B	29860689	CLEAN&SHINE TISZTÍTÓFÉNYEZŐKENDŐ, 30B/C5	2.990 HUF	16	
102701	B	29869570	MIKROSZÁLÁS POLIROZÓKENDŐ	2.590 HUF	13	
102701	B	29870129	GORILLA MOSÓKESZTYŰ TURTLÉ WAX	2.990 HUF	12	
102701	B	29871548	KERÉKMOSÓ KEFE TURTLÉ WAX	2.990 HUF	16	
102701	B	29873526	QUICK & DRY SZÁRÍTÓ TÖRLŐKENDŐ	3.190 HUF	8	
102701	B	29873720	CLEAN & SPARKLE ÜVEGTISZTÍTÓ KENDŐ	2.590 HUF	11	
102701	B	30015560	ÖSSZEHAJTHATÓ ARNYÉKOLÓ 130*50CM	990 HUF	34	
102701	B	30016110	LÉGKONDI TISZTÍTÓ AENARÁNC5 ILL. 500ML	3.390 HUF	12	
102701	B	30016703	BOMBA LÉGKONDI TISZTIAER NAR. ILL. 100ML	1.490 HUF	9	

Alacsony készlet táblázat

ACS	OS	Cikkszám	Megnevezés	E. ár	Készlet	Eladás db	Megjegyzés
AA	6263	10806235	POZDORCSAV FLAKO SARVZ 4,5X50 TG 500PROF	5.789 HUF	1 KAR	4 KAR	
AA	6263	10808130	SULLY FELKER. HORNOMETR.CSAV 5,0X40 100	2.499 HUF	1 KAR	6 KAR	
AA	6263	10815446	KAPUPANTCSAVAR V28 0X80 50DBPROFIDEFOT	5.599 HUF	1 KAR	2 KAR	
AA	6263	10973515	FALI POLC ERDEI FENYŐ 60 CM	4.489 HUF	1 DB	5 DB	
AA	6263	20088952	TÁNYERFEJÜ CSAV V40TG 8,0X80M, ZL.50DB	10.999 HUF	1 KAR	2 KAR	
AA	6263	25155347	SAROKPOLC XL4 FEKETE3,8X24X24CM	3.499 HUF	1 DB	3 DB	
AA	103102	21330896	SOKELULETRA 3X10FOKLEPCSŐ FUNKCIÓVAL	79.490 HUF	1 DB	3 DB	
AA	104421	20036915	SULLY FELJ. 1,2X 20 BLDIN 1151A 400DB	1.659 HUF	1 DB	10 DB	
AA	104421	23514553	GYÜRÜS ANYA 12HORG.	2.289 HUF	1 DB	8 DB	
AA	106775	25681921	VASDRÓT 2MM, 20M, HORGANYZOTT	4.399 HUF	1 DB	4 DB	
AA	108521	29639524	UTCAI FESTETT KULCSOS B CS	15.490 HUF	1 DB	1 DB	
AA	111493	24980917	KULCSSZEKR SZÁMKÓDOS20 KULCS 82X120X46MM	21.890 HUF	1 DB	1 DB	
AA	111493	26422585	MASODZAR ECO RLS060W FEHER ABUS	8.690 HUF	1 DB	3 DB	
AA	113984	26082378	FALI POLC AQUARIUM (60X8X12CM, FEKETE)	9.790 HUF	1 DB	2 DB	
AA	117431	22158365	MŰA. SZEKR.SPACE LINE2 POLCOS 100X44X80CM	38.990 HUF	1 DB	5 DB	
BA	103123	11181832	LAGYFORRASZA KÉSZLET	14.090 HUF	1 DB	2 DB	
BA	103123	11182587	PB TÖMLŐ 2,5M	6.690 HUF	1 DB	3 DB	
BA	104322	11404289	1 SZALAGOSSZORÍTÓ 4M	12.990 HUF	1 DB	2 DB	
BA	104860	11139341	SPIRALKEY WK 140 M14	10.990 HUF	1 DB	2 DB	
BA	106436	24972428	PROFI-ACÉLSATU 125MM	47.990 HUF	1 DB	1 DB	
BA	106775	27560777	TERELŐBOLYA KÜP 320MM, PVC	9.990 HUF	1 DB	5 DB	
BA	113757	29753859	KEZI SZERSZÁMKÉSZLET38 RÉSZES VÁSZONTÁSK	16.990 HUF	1 DB	2 DB	
BA	113757	29755581	3SZÖGLETŰ RESZELŐ DURVA 200MM	2.390 HUF	1 DB	3 DB	
BA	119429	22100162	MUNKAVÉD. CÍPŐ NICK 46-OS S1	17.490 HUF	1 PÁR	1 PÁR	
BA	119907	29845668	MOON MUNKAVÉD. CÍPŐ SZÜRKE S1-P-SRC 43	29.990 HUF	1 DB	1 DB	
BA	120198	27171557	SZERSZÁMKÉSZLET PRO TECH 84DB-OS	25.990 HUF	1 DB	8 DB	
BB	108783	27698787	EMLŐ SHZ250	46.490 HUF	1 DB	2 DB	
BB	118165	24788023	SAROKCISZOLÓ GWS 1000 PRO.	32.990 HUF	1 DB	3 DB	
BC	6263	11218932	FESTÉKSZÓRÓ PISZTOLYALACSONY NYOMASÚ	14.290 HUF	1 DB	3 DB	
BC	6263	11416387	DRÓTKÉFE KORONG ALA KÜ WS S0 DORT 115MM	3.190 HUF	1 DB	6 DB	

Kérdőív

Információgyűjtés a Bauhaus Szakáruházak Bt-nél használt Nexon személyügyi programról

Kérdőív

Tisztelt Munkatársam!

Ezt a kérdőívet azért készítettem, mert szeretném megtudni az Ön véleményét a jelenlegi személyügyi szoftverünkről, a Nexonról. A kérdőív kitöltésével sok mindent megtudhatunk, ezáltal meg tudjuk tenni a megfelelő lépéseket a programmal kapcsolatban.

A kérdőív kitöltése teljesen anonim és önkéntes. A kitöltés mindössze 2 percet vesz igénybe. A kérdőív elkészültével kérem a köteg melletti fehér dobozba dobja azt be (ahonnan ezt a lapot elvette)!

Fontos, hogy amennyiben elrontotta, nyugodtan vehet újat, de a már elrontott kérdőívet a szintén a helységben található iratmegsemmisítőbe dobja az áruház adatvédelme érdekében!

Környezetvédelmi okokból a kérdőívet 1 lapra nyomtattam, így a kérdések kitöltésének megkezdéséhez kérem fordítsa meg a lapot!

Köszönöm, hogy segíti a kutatásom e témában!

Üdvözlettel:
Boda Edina
munkatárs (készletgazda)

1. Az Ön beosztása:

☐ pénztáros ☐ szakeladó ☐ adminisztratív ☐ vezető

2. Mennyi ideje dolgozik a maglódi Bauhaus Szakáruházak Bt.-nél?

☐ kevesebb, mint 1 éve ☐ 1-3 éve ☐ több, mint 3 éve

3. Ismerte a Nexon programot korábbi munkahelyéről?

☐ igen ☐ nem

4. Összességében elégedett a Nexon programmal és szívesen használja azt?

☐ elégedett ☐ elégedetlen ☐ semleges

5. Önt frusztrálja, hogy a hónap első napján pipálni/láttamozni kell a napjait ahhoz, hogy a fizetése megérkezzen?

☐ igen ☐ nem

6. Milyen gyakran van szükség arra, hogy igénybe vegye a Nexon programot?

☐ napi rendszerességgel ☐ heti egy-két alkalommal ☐ havonta egy alkalommal

7. Milyen eszközön használja a Nexon-t?

☐ telefon ☐ táblagép ☐ számítógép ☐ nem használom (más tölti ki helyettem)

8. Amennyiben szükséges, kitől kér segítséget a kitöltésben?

☐ felettesemtől ☐ munkatársamtól ☐ családtagomtól ☐ egyedül töltöttem ki

9. Ön szerint a Nexon megfelel-e a jelenlegi elvárásának, vagy egy teljesen új szoftverre lenne szükség, esetleg elegendő néhány funkciójának az innovációja vagy a jelenlegi formájában teljesen megfelelő az Ön számára?

☐ igen, bármilyen másik szoftver jobb lenne ennél
☐ részben elégedett vagyok, de néhány funkció azért innovációra szorul
☐ nem, a jelenlegi verzió teljesen rendben van

10. Írja le saját szavaival a lap üresen maradt részére a véleményét a Nexon programról. (kitöltése opcionális)

Mélyinterjú

Készült: Maglód, 2023. március 18.

Interjúztató (I): Boda Edina

Interjú alanya (A): GDPR okokból kifolyólag nevet nem osztanék meg

I: *Elsőkörben köszönöm, hogy elfogadtad a felkérést! Az interjút úgy képzeltem, hogy a kérdőívemen mennénk végig, amelyet egy kicsit bővebben kielemeznénk, és megosztanám veled a kérdőív kiértékelését, ennek az eredményét is átbeszélhetnénk ennek az interjúnak a keretein belül.*

A: *Persze, nagyon szívesen segítek, és véleményezem azokat is, ha így képzelted el! Köszönöm, hogy rám gondoltál, mint interjúalany!*

I: *Oké, akkor kezdjük is. A kérdőív első kérdése „Az Ön beosztása”. Mesélj picit magadról légy szíves!*

A: *A jelenlegi beosztásom beszerző-asszisztens. Ebben a pozícióban még csak március 1-étől vagyok.*

I: *Megosztod a korábbi pozíciódat is a Bauhausnál? Esetleg kezdhethetnénk az elején, mikor kezdte ott dolgozni, mi a végzettséged. Ezzel át is tudnánk ugrani a második kérdésre, ami a „Mennyi ideje dolgozik a maglódi Bauhaus Szakáruházak Bt.-nél?”.*

A: *2014 augusztusától dolgozom a Bauhausnál, pénztárosi pozícióban kezdtem. Ez a második munkahelyem, előtte recepciósként dolgoztam egy budai cégnél. A végzettségem szlavisztika, az ELTE-n végeztem. Beszélek oroszul, ukránul és lengyelül is.*

I: *Ezt hallva furcsa, hogy pénztárosként kezdted a Bauhausban a karriered.*

A: *Akkoriban nem volt más. 2014-ben, épp jöttünk ki a válságból, és ennek is örültem. Egyébként megcsináltam munka mellett egy OKJ-s gazdinfős végzettséget is, de sokkal kevesebb pénzért tudtam volna vele elhelyezkedni, mint amit a Bauhausban kaptam, szóval maradtam. Körülbelül 1 évig dolgoztam egyébként kasszásként, azután átkerültem a vevőszolgálat részlegre. Ott 2017 március 1-ig voltam, aztán a scanning (áruházon belül így nevezik a készletgazdák beosztását – a szerk.). Ott voltam egészen 2023 márciusáig. Ebből senior scanninges lettem, amikor a kolléganő elment 2021 őszén, aki nyitástól ott volt, bár előtte is sokat voltam egyedül, mert közben a kolléganő szülési szabadságra ment, és az idő alatt időnként kaptam ideiglenesen segítséget, időnként nem – munkamennyiségtől függően. Itt a beszerzésen a „szaniter” osztály beszerzési részlegén vagyok. Ezeken kívül van a „home”, a „building” és a „garden” beszerzési részlegek nálunk. Így osztották fel.*

I: *Köszönöm, hogy megosztottad ezeket az információkat! Ugorjunk a harmadik kérdésre! „Ismerte a Nexon programot korábbi munkahelyéről?”.*

A: *Nem. A budai recepciós cégnél nem használtak ilyesmit. Ott nem kellett becsekkolni, mint itt, egyébként a becsekkoló rendszert nem is a Nexon működteti, hanem az Unitime, bár valahogyan biztosan össze vannak integrálva.*

I: Köszönöm az információt. Egyébként a kérdőívekben is mindössze egy kolléga jelezte, hogy ismerte korábban. Akkor ezzel át is térhetünk a következő kérdésre, ami az „Összességében elégedett a Nexon programmal és szívesen használja azt?”.

A: Elégedett vagyok vele, a jelenlegi pozíciómban is használom. Viszont nekem itt már nem kell csekkolni. Korábban egyszer-kétszer ugyan produkált furcsa jelenségeket, például hiába csekkoltál be, nem jelent meg a rendszerben (ez valószínű nem csak a Nexon hibája, hanem Nexon és az Unitime integrálásának – a szerk.). Ugyanakkor hallottam, hogy a mobil alkalmazásban nem a legstabilabb, bár én mindig PC-n használom.

I: Neked is voltak beosztottaid, de Neked ki írta meg a beosztásod?

A: Tulajdonképp magamnak írtam, csak a vezetőségnek ugye ezt jóvá kellett hagynia.

I: Egyébként a visszakapott kérdőívek alapján kaptam visszajelzést, hogy a mobil alkalmazás nem a legjobb, de a legtöbb kolléga inkább a pipálásra panaszkodott. Bár ez inkább már a következő kérdéshez tartozik, vagyis az „Önt frusztrálja, hogy a hónap első napján pipálni/láttamozni kell a napjait ahhoz, hogy a fizetése megérkezzen?” kérdéshez.

A: Visszatérve az előzőhöz, itt egyébként az is gond, hogy amikor aznap délután kicsekkolsz, pipálni még nem tudsz, majd csak másnap. Úgy tűnik, kell egy nap, hogy frissüljenek az adatok. Ahogy tudom, a kollégáknak a jelszóval is problémájuk van.

I: Igen, már a kérdőív szerkesztésénél is azért választottam a papír alapút, mert sok kollégától tudom, hogy a legtöbbük nem használ számítógépet, leginkább csak a Facebook-on aktívak.

A: Pontosan! Egyrészt sok idősebb kollégánk van, akik életük nagy részében nem is használtak számítógépet, ezenfelül a munkakörünk nagy része jelenleg nem is követeli meg ezt a tudást. Vicces, de a saját apámnak is a mai napig én írom meg az SMS-eket például. Érdekes kivétel ez a Facebook, hogy a dolgozók többsége azon otthonosan mozog viszont.

I: Akkor most térjünk át igazából az „Önt frusztrálja, hogy a hónap első napján pipálni/láttamozni kell a napjait ahhoz, hogy a fizetése megérkezzen?” kérdéshez. Téged frusztrál?

A: Nem! Nem azért, mert én nem várom a fizetést, de amikor például adott hónap 2-án reggel 8-ig pipálni kell azért, hogy érkezzen időben, olyankor a főpénztárosok kapnak egy listát, és vagy személyesen, ha az illető bent van, vagy telefonon, ha nincs bent, hívogatniuk kell azokat az embereket, akik ezt elfelejtették, és előbb-utóbb kitöltik, hisz mindenki bérből él. Viszont én nem tudok azonosulni ezzel a kollektív büntetéssel. Én nem keresgetném az embert. A cégnek 10-ig kell utalni, ugye sokkal előbb, hónap elején általában meg is kapjuk, de ha valaki 5-ig vagy 7-ig nem pipált, én csak az övét tartanám vissza. Az a baj, hogy ez inkább a többieknek büntetés, na meg a főpénztáros kollégáknak, akiken van a teher, hogy intézkedjenek. Ha pedig hiába várja a fizetést emiatt az az egy ember, biztos vagyok benne, hogy a következő hónapban Ő lesz az első aki pipál.

I: A legtöbb ember csak havonta egyszer használja a Nexon-t. Ez derült ki a kérdőív kiértékelésből.

A: Sajnos ezek szerint igen, de ugye nem csak hónap végén engedélyezi a program a pipálást, hanem már másnap – az előző napokra vonatkozólag. Legalább heti egyszer mindenkinek tölteni kellene, és már azzal elkerülhető lenne az előbbi jelenség. Ráadásul az osztályvezetők is látják, hogy melyik kolléga nem töltött, és így is rendszeres hónap végén a még teljesen üres Nexon.

I: Akkor a következő kérdésre reflektálva, ami a „Milyen gyakran van szükség arra, hogy igénybe vegye a Nexon programot?”, gondolom, Te elég sűrűn.

A: Igen, ha nem is naponta, de hetente többször is ránéztem, ránézek, frissen tartom. Most már ugye fix a beosztásom, irodaidőben járok, így ez adott. De az alárendelt kollégák beosztása, annak esetleges átütemezése miatt is hetente többször is szükség volt erre.

I: Azt hiszem, a következő kérdést „Milyen eszközön használja a Nexon-t?” már átbeszéltük.

A: Igen, mindig PC-n használom.

I: Soha nem is próbáltad más eszközön?

A: Egyszer-kétszer próbáltam mobilon, de PC-n jobban tetszett a felülete. A negatív visszajelzésekkel kapcsolatban (nem a kérdőívből kiderülő, hanem az interjúalany által korábban hallottak alapján – a szerk.) azonban én akkor nem tapasztaltam semmi hibát. Egyébként a mobil alkalmazásban segít az áruház, mert egy QR-kód ki van téve a főpénztárban, amit a kollégák be tudnak telefonon olvasni, és az letölti a megfelelő Nexon alkalmazást a telefonjukra. Szóval vannak opciók, hogy ezt hol tudják használni, mégis vannak, akik nem töltik le, nem lépnek be PC-n, hanem megkérnek valakit, hogy az töltse ki.

I: Igen, pont ez a következő kérdés, hogy „Amennyiben szükséges, kitől kér segítséget a kitöltésben?”. Több kérdőív alapján kérnek segítséget a kollégák.

A: Én ugye személy szerint nem kérek segítséget, és aggasztónak tartom, hogy ehhez segítséget kell kérni néhány kollégának, de sajnos ez a tényállás. Félreértés ne essék, nem degradálni szeretném ezzel a kollégákat! Lehet, ha időnként újraoktatná a főpénztár a Nexon-t – ami ugye az Ő felelősségük –, akkor sokkal gördülékenyebb lenne ez a folyamat. Valószínű, a legtöbb kolléga beléptetésekor kap valami gyorstalpalót a programról egy felhasználónév-jelszó kombóval, de ez nem túl mélyreható, ráadásul pont ezen időszak alatt éri a kollégákat a legtöbb inger – hiszen minden újdonság ilyenkor még. Valószínű, inkább a jövőben elvégezendő munkájára szeretne koncentrálni, és úgy gondolja, ez a havi egyszeri probléma meg majd csak megoldódik valahogy.

I: Köszönöm, hogy kifejtetted a véleményed! Ugorjunk az utolsó feletet-választós kérdésekre, miszerint „Ön szerint a Nexon megfelel-e a jelenlegi elvárásának, vagy egy teljesen új szoftverre lenne szükség, esetleg elegendő néhány funkciójának az innovációja vagy a jelenlegi formájában teljesen megfelelő az Ön számára?”

A: Én egyébként teljesen elégedett vagyok vele a magam részéről, viszont ahogy a WWS-t is leváltotta a BTI, úgy valószínű ez is előbb-utóbb leváltódik. Úgy sejtem, attól függően, hogy mennyire drágák a licencek.

I: *Én úgy sejtem egyébként, hogy a dolgozóknak nagy segítség lenne, hiszen azáltal, hogy mondjuk az SAP HR modulja leváltaná a Nexon-t, úgy eggyel kevesebb különböző felhasználói felületű rendszert kellene kezelniük, hiszen hasonlítana a BTI-hez, és talán könnyítés lenne a mindennapjaikban. Nem tudom, hogy ott szükséges-e például a pipálás, de lehet, ott az sem lenne szükséges. Vagy az újraoktatás lehetne egy alternatív megoldás?*

A: *Az lehetséges egyébként, de a Nexon felülete sem túl bonyolult. Mindenesetre az újraoktatás nagy segítség lehetne, mert ahogy korábban is említettem, a havi egyszeri belépés miatt, eddig egyszeri oktatással problémák vannak. Ezt viszont tényleg a főpénztárnak kellene megszervezni. Azt sem kellene megengedni, hogy más csinálja meg a kollégának, bár fizetési adatokat elvileg nem néz meg a kolléga, ez ne másnak legyen teher, és ne tudja az egyik kolléga a másik felhasználónevét jelszavát – bár remélhetőleg a kolléga legalább belép a másik kollégának előbb, mielőtt megkéri azt. A PC-n a felhasználói felület is barátságosabb, meg kellene kérni a kollégákat, hogy amennyiben lehetőségük van, töltsék PC-n. Ha esetleg otthon nincs se laptop, se PC, se tablet, mert ilyenről is hallottam, hogy több embernek mostanra már nincs is otthon számítógép, és mindig a mobilra hivatkoznak, hogy az egyébként egy mini számítógép már, de a kijelző mérete miatt, még ha nem is alkalmazásban nyitnak meg, hanem egy böngészőből sem olyan a felhasználói élmény, mint PC-n. Minden osztályon van számítógép, oda kellene menni a kollégáknak időnként, és ott kitölteni, ha otthon nincs erre lehetőség!*

I: *Szerintem az utolsó kifejtős kérdés, ami az „Írja le saját szavaival a lap üresen maradt részére a véleményét a Nexon programról” így talán ignorálható, hiszen végig beszélgettük az eddigieket, esetleg próbáljuk meg összefoglalni az egészet.*

A: *Rendben, legyen így!*

I: *Tehát Te összességében elégedett vagy a Nexon programmal, a kollektív büntetést preferárod legkevésbé, és Te nem erőltetnéd az átállást, az esetleges újraoktatást annál inkább, igaz?*

A: *Pontosan! Még egyszer, fontos volna, ha mi vagy a másik kolléga nem azzal lenne leterhelve, hogy Ő töltsé ki mások Nexon-ját, de mivel sokan félnek attól, hogy a fizetés nem érkezik időben, így inkább megteszik ezt. Viszont ha nem lenne a kollektív büntetés, és csak az a pár kolléga kapna késve fizetést – és megjegyzem, még az sem késve érkezés, hiszen a cégnek 10-ig kell a munkabért utalni –, akkor ez a jelenség előbb-utóbb kikopna, maximum az új belépők esetében fordulna elő egyszer-egyszer, de korántsem lenne annyiszor üres hó végén a Nexon, mint mostanság. Nézegessék az osztályvezetők is heti szinten legalább, ki milyen kitöltöttségi foknál tart, és jelezzék azt a dolgozó felé, ezzel is inspirálva azt. És igen, a főpénztárnak pedig újraoktatásokat kellene ez ügyben tartani. Az átállással kapcsolatban pedig igen, ez előbb-utóbb elkerülhetetlen, kérdés, hogy mikor.*

I: *Nagyon szépen köszönöm, hogy vállaltad ez az interjút, és akkor sok sikert kívánok az új pozíciódban, mint beszerző-asszisztens!*

A: *Én is köszönöm, hogy rám gondoltál ezzel kapcsolatban, és én is sok sikert kívánok a dolgozatodhoz! Jó témát találtál, reméljük el is indul valami!*

I: *Köszönöm szépen, legyen így!*