

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.

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 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 korlátaikat, a 12%-os árgaranciával, az 5 évre kiterjesztett (gépi-)garanciával és a növényeire vonatkozó növekedési garanciával. Céggel 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 űgyviteli osztály (amely alá: a pénzügy, a könyvelés, a számlaellenőrzés, a bérszámfejtés, a compliance (jogi megfelelés), a facility management (létesítmény-űzemeltetés) és az űgyviteli 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

cekkoló-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 említek meg, a BTI-t (melyre a cég lecserélte a WWS készletgazdálkodást támogató szoftvert), és a SAP HR modult, mely olyan szempontból kakukktojás, hogy tulajdonképp még nincs a cégünkönél 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.