



## „Egy vállalat legfőbb értékei maguk a dolgozók”

*Miként vet számot egy cégalapító az addig elért sikerekkel 15 év elteltével? Salga Péter, a Pannon Szoftver Kft. és a Dyntell fejlesztője és ügyvezető igazgatója úgy véli, ez még csak a kezdet. A cívsvárosból 2000-ben induló vállalat nemrég nyitotta meg új irodáját az egyesült államokbeli Denverben, legnagyobb sikerüknek mégis magát a csapatot tartják.*

■ BALOGH FRUZZINA, 2015.

Mialatt várom a cég debreceni irodájában Salga Pétert, egy, a vállalati kultúra-építésről szóló igen szemléletes kiadványra leszek figyelmes az előtérben: méghozzá az amerikai Zappos online cipőkereskedelmi vállalat 2014-es Culture book-jára, mely a dolgozók saját szavaival fogalmazza meg a cég értékrendszerét, ezzel folyamatos párbeszédben alakítva annak szellemiségét. Hamarosan azt is megtudom Salga úrtól, hogy belső kommunikációjuk egy aktuális programjaként most minden héten 9 értékük egyikére helyezik a hangsúlyt, e-mailt küldve az alkalmazottaknak egy motivációs videóval és egy, az adott példára reflektáló múltbeli céges történettel. Egyik fókuszértékük például a bajtársiasság, melyhez egy 10 évvel ezelőtti pályóki céges kirándulást kötnék: egy lemerült akkumulátorú traktort segített a csapat betolni egy udvarra, s amikor egy emelkedő miatt már épp feladni készültek, megkérdezték magukról, mégis hogyan válhatnak így sikeres céggé!?

A cégalapítás története azért is érdekes, mert az ügyvezető úr egészen más tudományterület felől érkezett: 1990-ben kezdte meg tanulmányait a DE matematika-biológia tanár szakán, ezen belül is a biológiai rendszerekben alkalmazható matematikai modellek érdekelték, etológia, populációk vizsgálata differenciálegyenletek-

kel. Diákéveinek egyik legkedvesebb emléke az akkor még Kosuth Egyetemi Napok egyik diákrektor választásához kapcsolódik: több párt is indult, s maga is jelölt volt „Salgiddy” pártjukban (a név egy becenév és az angol giddy – bohókás – szó összevonásából ered). Ugyan nem nyertek, de hallgatótársaival felépítettek egy teljes pártprogramot, melynek minden percét nagyon élvezték.

A diplomaszerezést követően az ÁOK Biofizikai és Sejtbiológiai Intézetének doktorandusz hallgatója lett, azonban egyre több potenciált érzett az informatika területén, kiváltképp a szoftverfejlesztésben és üzleti modellekben. Mint mondja, megvan benne ugyanaz a lehetőség, mint a tudományban, alkotni lehet és segíteni másokon. Végül három alapítótárssal, köztük feleségével, Mariannal létrehozták a Pannon Szoftvert, mialatt ő maga már előadásokat tartott az egyetemen vállalatirányítási és üzleti intelligencia rendszerekről. A sors úgy hozta, hogy feleségével ketten maradtak az alapítók közül, s néhány év alatt kinőtte magát olyannyira a cég, hogy ez vált főállásukká is.

Salga úr meglátása szerint a kis- és középvállalkozások szektorának egy nagy erénye a rugalmasság és testreszabhatóság, ők ebben látják saját hozzáadott értéküket. Mivel mára több országban is jelen

vannak, minden esetben számolniuk kell a kultúrák közti helyes fordítással. Mindjárt a vállalat kettős megnevezésében is testet ölt ez: „A romániai piacra való nyitáskor a „pannon” előtag esetlenül csengett, így lettünk ott később a „Dynamic Intelligence” rövidítésével Dyntell. A különböző kultúrákon való átvétel kihívást jelent az egységes brand kialakításakor, de a közeljövőben már csak Dyntell néven célunk működni.”

Belső kommunikációjukban is ezt az attitűdöt hangsúlyozzák, a komfortzónából való kimozdulást. „Van egy jelenet a Nagy durranás 2. című filmben, amikor Charlie Sheen a vár tetején foglyul ejtett Rowan Atkinson segítségére siet, majd kérdőre vonja, miért nem szökött meg? – Összekötötték a cipőfűzőmet. – hangzik az indok.” Az ügyvezető szerint sokszor nekünk is csak össze van kötve a cipőfűzőnk, de ez nem lehet gátló tényező.

A Dyntell fő terméke a vállalatirányítási rendszer, amely leköveti a beszerzés mozzanatától a gyártáson, értékesítésen, könyvelésen és bérszámfejtésen át a teljes folyamatot. Emellett saját integráns üzleti intelligencia rendszert is kifejlesztettek, mellyel ügyfeleik grafikonok, trendek és mérőszámok segítségével menedzselhetik szoftveres működésüket. Az adatelemzés például olyan finom összefüggések, mintázatok feltárására is képes, melyeket ismerve a vásárlók hűsége megőrizhető. Hazánkban Debrecenen kívül Pécsen, Szegeden és Jászberényben találhatóak Dyntell irodák, ezek mellett pedig Budapestre került át a cég székhelye. Az ERP rendszerek bevezetése minden esetben lokális, ki kell menni az ügyfélhez és felmérni a folyamatokat. A legtöbb területen zajlik értékesítés, fejlesztés és tanácsadás is.

Felmérve a szoftverfejlesztői piacot először Románia felé terjeszkedett a vállalat, teljesen lokalizálva a rendszert: fordítás, ottani jogszabályokra való igazítás; mára Bukarestig Erdély jó részét lefedik, s céljuk keletebbre haladni. Néhány éve a kezdeti sikereken felbátorodva új piacokat kezdtek keresni, és rövidesen belátták, nem sokkal telítettebb e szegmens, vagy épp bír több konkurenciával Csehországban vagy Lengyelországban, mint az Egyesült Államokban. Ezért hát kiléptek komfortzónájukból, és 2013 júliusában megnyitották denveri irodájukat. Salga úr bevallja, kemény dió ez a lépés, de annál több a hozadéka.

„Ez a 15 év még csak a kezdet, jövőre indulnak az EU-s pályázatok, akár meg is tízszeresződhet az ERP (Enterprise Resource Planning – integrált vállalatirányítási rendszer) vásárlás Magyarországon. Az üzleti intelligencia rendszerünk bevezetése fokozatosan zajlik, jó partnereket találtunk ehhez, s reméljük, hamarosan a nagy versenytársak mellé tudunk állni.” A folyamatos bővülés a növekvő munkaerőigényben is megmutatkozik, és mivel sok informatikai

cég költözik a fővárosba vagy külföldre, az egyetem óriási szakember-utánpótlást jelent. Egy aktuális, hallgatókat célzó projektje a Dyntellnek a gamification fogalmához kötődik, vagyis a mindennapok gyakorlatába ültetett, problémamegoldásra alkalmazott játékmechanizmus: „Az ERP-ben időigényesebb feladatok vannak, ezért olyan pályamunkákat várunk, melyekben a hallgatók egy játék leprogramozásával képesek hatékonyabbá tenni ezt a folyamatot.” Az első három helyezettet díjazták, közülük az első két hallgató programját be is építik saját szoftvereikbe.

Salga Péter vállalatának legnagyobb erényét az ott dolgozó emberekben látja, elmondása szerint sok szerencsés véletlen folytán válogatódott ki ez a csapat, méghozzá olyan emberekből, akik kulturálisan is illeszkednek személyiségükben a közösséghez, kreatívak, motiváltak és alázatosak. Egy új jelentkezőben, akár egy friss diplomásban is ezt az attitűdöt keresik: „A felvétel egy belső dokumentum (job scorecard) szerint történik, mely nem publikus, viszont az adott vezető ez alapján képes szűrni, mennyire illeszkedik a cég filozófiájába a jelentkező (culture fit). Sokszor nem is a személyes kommunikációban, interjúkn mutatkoznak meg ezek a sarkalatos pontok, hanem már az önéletrajzban, vagy egy-egy példafeladat elvégzésekor, a problémamegoldó képességben. Nem feltétlenül beszélünk tehetségekről, hiszen minden új perspektíva izgalmas együttműködést hozhat. Sokkal inkább nevezük őket „smart creative”-oknak, mert nem csupán értenek szakterületükhöz, de képesek újat is alkotni abban, az ilyen emberek köré lehet csapatot építeni.”

Épp ezért az ügyvezető azt tanácsolja a jelenlegi hallgatóknak, hogy először is tisztázzák magukban, mivel akarnak foglalkozni, hogy aztán tudatosan, minden energiájukkal afelé haladva, tartható célokat fogalmazhassanak meg. Salga Péter az Y-generáció egyfajta sajátosságának érzi, hogy túl nagy elvárásokkal érkeznek a munkáltatókhoz, és hiányzik belőlük a szakmai alázat, viszont ahhoz, hogy tovább képezhessék magukat, ezek az alapok ugyanúgy elengedhetetlenek.

Lévén, hogy Salga úr és felesége társak az üzletben is, akarva-akaratlanul is nehezebb elválasztani azt a családi élettől, de mint mondja, így is sok időt tudnak egymásra fordítani. 18 éves fiúk a Mechwart András Gépipari és Informatikai Szakközépiskola végzős diákja, nagyon tudatosan építi tanulmányait, s maga is kezd az üzleti szféra iránt érdeklődni. Kislányuk 14 éves, a Fazekas Mihály Gimnázium matematika tagozatos diákja, neki még kevesebb elkötelezettsége van a továbbiakat illetően, de tudományos érdeklődését tekintve vélhetően ő is szülei nyomdokaiba lép.

