

A 10/2007 (II. 27.) SzMM rendelettel módosított 1/2006 (II. 17.) OM rendelet Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzékbe történő felvétel és törlés eljárási rendjéről alapján.

Szakképesítés, szakképesítés-elágazás, rész-szakképesítés, szakképesítés-ráépülés azonosító száma és megnevezése, valamint a kapcsolódó szakképesítés megnevezése:

54 345 03 0000 00 00	Munkaerőpiaci szervező, elemző	Munkaerőpiaci szervező, elemző
54 345 06 0000 00 00	Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő	Személyügyi gazdálkodó és fejlesztő

1. feladat

Válaszoljon röviden az alábbi kérdésekre:

- Mit fejez ki a személyügyi költséghányad mutatója?
- Mi jellemzi a humán benchmarkingot?
- Mit értünk termelékenység alatt?
- Mi az operatív kontrolling lényege?
- Ismertesse a munkaerő-kihasználási mutatót!
- A személyügyi költséghányad-mutató a gazdálkodó szervezet összes költségén belül a személyügyi költségek arányát fejezi ki.
- A humán benchmarking azonosítja az eltérést/eltéréseket a vizsgált gazdálkodó szervezetek között, megmutatja, hogyan lehet az eltéréseket csökkenteni, fejlesztésre ösztönöz.
- Termelékenység alatt az egységnyi termék előállításához szükséges munka mennyiségét, illetve az egységnyi munkaidő alatt előállított termék értékét értjük.
- Az operatív kontrolling rövidtávú (1-2 évnyi) tervidőszak feladatainak ellátására vonatkozik, az eredményesség, a likviditás és a gazdaságosság érvényesülését szolgálja.
- A munkaerő-kihasználási mutató =

$$\frac{\text{teljesített napok száma (nap/fő)}}{\text{munkarend szerint teljesíthető napok száma (nap/fő)}} \times 100 (\%)$$

2. feladat

- Ismertesse a bázisalapú létszámtervezés feladatait és célszerű alkalmazását!
- Mutassa be a munkaidőmérleg felépítését, az egész napos munkaidő-kiesések okait!
- A bázisalapú létszámtervezés a munkaerő-szükséglet meghatározásának egyik legegyszerűbb módja. A bázisnak kiválasztott időszak tényleges létszámából indulunk ki és annak alapján határozzuk meg a tervezési időszak létszámának mennyiségét és összetételét.

A kiindulásként használt létszámadatokat előrevetítjük, azt feltételezve, hogy a bázis időszakhoz képest a létszámot befolyásoló tényezők (pl. piaci körülmények, termelékenység, a munka szervezettsége, a technika és technológia minősége) lényegesen nem változnak.

Akkor érdemes alkalmazni, ha a korábbi időszakban már megfelelő pontossággal megterveztük a létszámszükségletet, és a fenti tényezők viszonylagos változatlansága miatt lényegében nem indokolt a következő időszak létszámszükségletének hasonló pontosságú megtervezése.
- A vállalkozásoknak célszerű éves szinten és havi bontásban munkaidőmérleget készíteni. A jövőbeli kieső napok tervezéséhez az előző időszak tényleges munkaidőmérlegének adatai és elemzése adják meg az alapot. Fontos kérdés a munkaerő kihasználtságának mértéke, ezért ennek elemzése is hozzájárul a pontosabb tervezéshez. Például a bérek tervezését közvetlenül segíti, éppen a fizetett napok számának pontos kimutatásával.

A munkaidőmérleg felépítése:

Naptári napok szerinti munkaidő (statisztikai állományi létszám)
– Fizetett ünnep
= Munkarend szerint teljesíthető munkaidő
– Egész napos munkaidő-kiesés
ebből:
fizetett szabadság
egyéb fizetett egész napos távollét
betegszabadság
táppénzes napok
engedélyezett, de fizetés nélküli távollét
igazolatlan távollét
= Ledolgozott napon teljesített munkaidő
– Törtnapi munkaidő-kiesés
= Munkarend szerint ténylegesen teljesített munkaidő (dolgozói létszám)
+ Munkarenden kívül teljesített munkaidő (rendkívüli munkaidő, túlóra)
= Teljesített összes munkaidő

A szabadság, betegség és egyéb igazolt távollét, de akár a fegyelmi okok miatt kieső munkaidőt is célszerű havi, negyedévi, évi bontásban tervezni, és annak teljesülését számításba venni. Érdemes és szükséges kiemelni a különböző fegyelmi okok miatt bekövetkező távolléteket, azok számának és arányának változását. A távolmaradások okszerű feltárásával, az adatok elemzésével segítséget kapunk a következő időszak munkaidőmérlegének megbízható tervezéséhez.

3. feladat

Mielőtt javaslatot készítene a következő tervidőszakra, elemezze az elmúlt 2 év tervezett és tényleges létszámváltozásait!

- Számítsa ki és értelmezze a munkaerő-szükséglet fedezettségének mutatóit!
- Mutassa be és értelmezze a személyi állomány létszámának változását!

A feladat megoldásához, a munkaerő-fedezeti terv elkészítéséhez az alábbi mutatót használjuk:

Munkaerő-szükséglet fedezettsége %-ban =

$$\frac{\text{az adott időszakban rendelkezésre álló létszám (fő)}}{\text{a feladatok ellátásához szükséges (tervezett) létszám (fő)}} \times 100$$

A munkaerő-szükséglet és a rendelkezésre álló létszám nagyságának összevetésére nemcsak a tervezés időszakában van szükség, hanem a termelési folyamat során is. Ha a mutató eltér a 100%-tól, akkor intézkedni kell az összhang megteremtése érdekében.

Vizsgált év (dátum)	2007. december 31.	2008. december 31.
Tervezett állományi létszám (fő)	358	347
Tényleges állományi létszám (fő)	360	336
Munkaerő-fedezettségi mutató (%)	$360/358 \times 100 = \mathbf{100,6}$	$336/347 \times 100 = \mathbf{96,8}$

A munkaerő-fedezettségi mutató értékelése:

A 2007. év december 31-i 100,6% azt mutatja, hogy a tervezett állományi létszámhoz képest a tényleges 0,6%-kal több volt. Ezt az értéket csekély eltérésnek tekinthetjük, amely azonban költségfordítás szempontjából – mivel túllépték a tervezettet – beavatkozást igényel.

A 2008. év december 31-i 96,8% azt mutatja, hogy a tervezett állományi létszámhoz képest a tényleges 3,2%-kal kisebb volt. Tovább lehet vizsgálni azt, hogy befolyásolta-e a 2008. évi eredményterv realizálását a létszám eltérése.

Az állományi létszám változása (fő) = 2008. évi tény – 2007. évi tény = 347 – 358 = –11. (Az állományi létszám 11 fővel csökkent.)

Az állományi létszám változása (%) =

$$\frac{\text{2008. évi tény} - \text{2007. évi tény}}{\text{2007. évi tény}} = \frac{336 - 360}{360} \times 100 = \mathbf{6,7}$$

Az állományi létszám 6,7%-kal csökkent.

Értékelés:**Elérhető összpontszám: 100 pont, az alábbi bontásban:**

1. feladat	15 pont
2. feladat	35 pont
a munkaidőmérleg felépítése	20 pont
szöveges értékelés	15 pont
3. feladat	50 pont
ebből:	
a munkaerő-fedezeti képlet és magyarázata	10 pont
a munkaerő-állomány létszámváltozásának kiszámítása	15 pont
a munkaerő-szükséglet fedezettségének mutatói, értékelés	25 pont

A megoldókulcstól eltérő, más helyes megoldásokat is el kell fogadni.

Összesen: 100 pont

100% = 100 pont

EBBEN A VIZSGARÉSZBEN A VIZSGAFELADAT ARÁNYA 20%.