# Olvasólecke időigénye: 3 perc, készítette: Kürtösi Zsófia

# MUNKAERŐIGÉNY (KERESLET) ELŐREJELZÉSE

A munkaerő-tervezés folyamata alapvetően a **munkaerő-kereslet, és a munkaerő-kínálat egymásnak történő megfeleltetésére** épül. A munkaerő-kereslet (munkaerő-szükséglet) meghatározására több, főleg statisztikai módszer ismeretes (Elbert et al. 2001):

**Trendelemzés:** a trendelemzés folyamatosan kiszámítható, tendenciáját tekintve kevéssé változó gazdasági környezetben, vagy munkakörök esetében alkalmazható. A módszer az elmúlt évek létszám-alakulását vizsgálja, és ezt vetíti ki a jövőre, azaz gyakorlatilag az idő függvényében határozza meg a következőkben várható létszámszükségletet.

**Arányelemzés:** Az ellátandó munkakörök, munkakörcsaládok tekintetében meghatározásra kerül (természetesen külön-külön) egyfajta arány a munkamennyiséget központilag befolyásoló tényező és a munkaköröket betöltő munkaerő létszáma között. A szükséges munkaerő létszáma így a befolyásoló tényező (pl. a termelés) alakulása függvényében változik. Alapvetően az arányelemzésre épülő módszerek a normaórán, a berendezések kiszolgálási normáin, vagy a létszámnormán alapuló módszerek.

Termelő cégeknél pl. gyakran három kategóriába sorolják a munkaerőt a létszámtervezésnél: van egy csoport, amelynek a szükséges létszáma erősen függ a termeléstől (közvetlenül a termelésben dolgozók), egy másik csoport, amelynek létszáma közepesen függ a termelt mennyiségektől és egy harmadik (zömében az irodai személyzet), amelynek létszáma csak gyengén függ a termeléstől. Így a tervezett gyártás függvényében különböző arányszámokkal kalkulálják ki e három csoport szükséges létszámát. Pl. ha a termeléshez közvetlenül kapcsolódó csoportnál a függőségi ráta 80%, és a jelenlegi termelési szintet 100 munkavállalóval tudjuk ellátni, de a nyári hónapokra 10% termelésnövelést tervezünk, akkor 8 új embert kell biztosítani a gyártósorokra erre az időszakra.

Általában éves terveket készítenek, amelyeket folyamatosan finomítanak negyedéves, havi, majd heti tervekre a termelési terv függvényében.

**Regresszióelemzés**: a módszer lényege, hogy olyan ún. magyarázó változókat keresünk, melyek feltételezhetően befolyásolják a munkaerő-létszámot. A megfelelő magyarázó változók azonosítására a statisztikából már ismert ellenőrző eljárások alkalmazhatók.

A módszer jól használható például frontszemélyzet becslésére. Ha azt próbáljuk meg eldönteni, hogy az egyetem ún. helpdesk szervezeti egységénél (a számítástechnikai szolgáltatások végzéséért felelős egység) hány dolgozót alkalmazzunk, akkor többféle magyarázó változót vonhatunk be a modellbe.

Bevonhatjuk például a hallgatói és oktatói létszámot, a számítógéppark nagyságát, hogy mennyi egyetemi e-mail cím van, milyen a nappali tagozatos és távoktatáson tanuló hallgatók aránya, hiszen ezek mind meghatározhatják az átlagos felhasználói létszámot, és a szolgáltatások igénylésének gyakoriságát. Érdemes olyan magyarázó változókat keresni, melyek egyszerűen mérhetők. A statisztikai módszerek alkalmazása lehetősége ad arra, hogy a korábbi adatokból tesztelhessük, melyek azok a változók, melyek ténylegesen befolyásolják a létszámot, így a jövőben használhatók majd a tervek elkészítésére.

**Becslési eljárások**: a becslési eljárások során legelterjedtebb megközelítés, amikor az egyes szakterületek vezetői becslik meg jövőbeli feladataik ismeretében az azok ellátásához szükséges munkaerő-létszám nagyságát. A becslési eredményeket összevetik az üzleti tervben rögzített költségvetési sarokszámokkal, majd többszörös egyeztetési folyamat eredményeképpen születik meg a végleges létszámterv.

**Irodalom**

Elbert, Norbert F. – Karoliny Mártonné – Farkas Ferenc – Poór József (2001): *Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment kézikönyv*. Budapest: KJK-KERSZÖV

