



TUDÓS BAGOLY

Válogatás a XXXI. Országos Tudományos
Diákköri Konferencia Közgazdaságtudományi
Szekciójában bemutatott díjnyertes dolgozatokból

ELŐSZÓ

A Pannon Egyetem Gazdaságtudományi Kara 2013. április 18-20. között rendezte meg a XXXI. Országos Tudományos Konferencia Közgazdaságtudományi Szekcióját, melyen hallgatókkal, témavezetőkkel, zsűri tagokkal együtt több mint ezren vettek részt.

A Pannon Egyetem Gazdaságtudományi Karának hallgatói nagy sikerrel vettek részt ezen a konferencián. Számos első, második és harmadik díj született, mely dolgozatokból készült a válogatás.

A kiadvány a dolgozatok teljes szövegét tartalmazza. A témák felölelik a közgazdaságtan, valamint az üzleti tudományok számos területét. Remélem, hogy a kiadványban szereplő kimagasló szintű dolgozatok inspirálják majd a leendő dolgozatok szerzőit és egyben öregbítik Egyetemünk és Karunk hírnevét is.

Jelen kiadvány a TÁMOP-4.2.3-12/1/KONV-2012-0026 projekt keretében készült.

Dr. Kosztyán Zsolt Tibor

Dr. Kosztyán Zsolt Tibor
Egyetemi docens, KTDT elnök

TARTALOMJEGYZÉK

BÁNKÚTI PETRA: Közösségi hálón található vállalati oldalak sikertényezői – <i>Témavezető: Sasné Dr. Grósz Annamária, egyetemi adjunktus</i>	1
BOGNÁR NIKOLETT: Az erő velünk van?! – közösségi vásárlási szokások a fiatalok körében – <i>Témavezető: Dániel Zoltán András, gazdasági tanár</i>	47
HAUZLER LÁSZLÓ, HAUZLER ÁDÁM: Reformer pénzpiacok a Wörlgtől Veszprémig – <i>Témavezető: Dániel Zoltán András, gazdasági tanár</i>	117
CZAFIT BENCE: Kiszorítás vertikálisan termékdiffereenciát piacon – <i>Témavezető: Dr. Badics Judit, egyetemi docens</i>	195
KURBUCZ MARCELL: Emberi erőforrások optimális kiválasztásának vizsgálata a projekttervezésben – <i>Témavezető: Dr. Kosztyán Zsolt Tibor, egyetemi docens</i>	225
NÉMETH ANIKÓ: Berendezések karbantartásának mátrixos projekttervezése – <i>Témavezető: Dr. Kosztyán Zsolt Tibor, egyetemi docens</i>	309
GÁSPÁR MIKLÓS: A döntésorientált hibamód és hatáselemzés (DOFMEA) kifejlesztése és alkalmazása – <i>Témavezető: Dr. Bognár Ferenc, egyetemi adjunktus</i>	367
KATONA ATTILA IMRE: Ellenőrző kártya-illesztési folyamat kidolgozása a mérési bizonytalanság figyelembevételével a statisztikai folyamatszabályozásban – <i>Témavezető: Dr. Kosztyán Zsolt Tibor, egyetemi docens</i>	431

Irodalomjegyzék

Belleflamme, P. – Peitz, M. (2010): *Industrial Organization. Markets and strategies*, Cambridge University Press, Cambridge

Gabszewicz, J. J. – Thisse, J.-F. (1980): *Entry (and Exit) in a Differentiated Industry*; Journal of Economic Theory 22, 327-338,

Lambertini, L. – Tedeschi, P. (2007). *Would You Like to Enter First with a Low-Quality Good?* Bulletin of Economic Research 59: 269-282

Lutz, S., (1997) *Vertical Product Differentiation and Entry Deterrence*; Journal of Economics 65, 79-102

Noh, Y. and Moschini, G. (2006): *Vertical product differentiation, entry-deterrence strategies and entry qualities*, Review of Industrial Organization 29, 227-252.

Tirole, J. (1994): *The Theory of Industrial Organization*; MIT Press, Cambridge

Emberi erőforrások optimális kiválasztásának vizsgálata a projekttervezésben

Impacts of human resources on project planning

Kurbucz Marcell

Kézirat lezárva: 2012. december 28.

Tartalomjegyzék

BEVEZETÉS	231
1. PROJEKT ÉS PROJEKTMENEDZSMENT	233
1.1. Alapfogalmak	233
1.2. A sikeres projekt kritériumai	234
1.3. Projekttípusok	235
1.4. Projekt-hierarchia	236
1.5. Életciklus elmélet	238
1.6. Ütemezés	239
Összefoglalás	240
2. GRÁFELMÉLETI ÉS HÁLÓTERVEZÉSI MÓDSZEREK	241
2.1. Alapfogalmak	241
2.2. Párosítás magyar módszerrel	243
Összefoglalás	245
3. SZERVEZET- ÉS MUNKAPSZICHOLÓGIAI ÖSSZEFÜGGÉSEK	246
3.1. Alapfogalmak	246
3.2. Munkacsoport	246
3.2.1. Meredith Belbin munkássága	247
3.2.2. A munkacsoport kialakítása	251
3.3. Szociometria és a munkacsoportok	252
3.4. Teljesítményértékelés	253
3.5. Interjú alapú kiválasztás	254
Összefoglalás	255
4. CSAPATTAGOK KIVÁLASZTÁSA A PROJEKTEKNÉL	257
4.1. Alapfogalmak	257
4.2. A kiválasztási módszerek csoportosítása a projekteknek	257
4.2.1. Kiválasztás szerepkörök alapján	258
4.2.2. Kiválasztás személyiségtípusok alapján	260
4.2.3. Kiválasztás tudásszint alapján	261
Összefoglalás	261
5. A TÉR ISMERTETÉSE	263

5.2. A modell szerkezeti áttekintése	265
5.3. Modellezés	266
I. INTERJÚ ÉS ADATELEMZÉS	267
II. ERŐFORRÁS TERVEZÉS	272
III. TUDÁSSZINT VIZSGÁLAT	274
IV. ÖSSZERENDELÉS	284
V. SZOCIOMETRIAI KORREKCIÓ	293
VI. JAVASLATTETEL	300
6. A TÉR ÁLTALÁNOSÍTHATÓSÁGA	301
6.1. Eltérő projektek esetén	301
6.2. Eltérő méretű szervezetek esetén	301
7. ALKALMAZÁS FELGYORSÍTÁSA	302
8. ELÉRT EREDMÉNYEK - ÖSSZEFOGLALÁS	303
Irodalomjegyzék	306
Internetes források jegyzéke	308

10. táblázat: Munkavállalók nyers lokális értéke
11. táblázat: Teljes szorzó - lokális érték növekedése a tapasztalat mentén
12. táblázat: Munkavállalók bruttó havi átlagos keresete, a költségekre jutó szorzószámok és azok átlagos tudásszinttel való szorzata
13. táblázat: A munkavállalók lokális értéke
14. táblázat: Az α projekt csapatba kiválasztható munkavállalók személyiségtípusa
15. táblázat: Kapcsolat az α projekt munkahelyei és a potenciális csapattagok között
16. táblázat: A β projekt csapatba kiválasztható munkavállalók személyiségtípusa
17. táblázat: Kapcsolat a β projekt munkahelyei és a potenciális csapattagok között
18. táblázat: Kapcsolat a β projekt munkahelyei és a potenciális csapattagok között
19. táblázat: Független maximális értékek meghatározása a kategóriák mentén
20. táblázat: Személyiségtípusok és kategóriák a β projekt munkavállaló között
21. táblázat: A munkavállaló párok korrekciós értékkel korrigált kompetencia értékei
22. táblázat: Az α projektcsapat javasolt munkavállalóinak megnevezése
23. táblázat: A β projektcsapat javasolt munkavállalóinak megnevezése

Függvényjegyzék

1. egyenlet: Tudásszint megfelelőségének vizsgálata 60%-os elvárási szint mellett
2. egyenlet: Tudásszint megfelelőségének vizsgálata 50%-os elvárási szint mellett
3. egyenlet: Határszorzők meghatározása

BEVEZETÉS

A projektmenedzsment napjainkra az üzleti világ menedzsmenttudományának nélkülözhetetlen szakterületévé nőtte ki magát. Ez a jelenség természetesen a hazai szervezetek körében is nyomon követhető az általuk kezdeményezett projektek mennyiségének segítségével. Ahhoz azonban, hogy a cégek számára ez a tevékenység ne kidobott pénzt jelentsen, a szervezethez és precizitás a probléma megfogalmazásától a feladat lezárásáig alapvető követelményt támaszt. A projekt formában megoldandó feladatok sikerességét egyediségükből adódóan nehéz megjósolni, ugyanakkor egy felkészült és összhangban működő csapattal megalapozhatjuk azt.

A mindennapi gyakorlatban alkalmazott emberi erőforrás kiválasztási módszerek hiánya – számos esetben a nyers intuíció -, vagy azok rendezetlensége, esetleg hibás alkalmazása ellehetetleníti a projekt idő -, költség - és minőségi keretfeltételeinek betartását és ezzel együtt a projekt sikerességét. A módszerek érvényesítésén túl hibát találhatunk magában a szemléletben is, ugyanis a módszertanok készítői sokszor figyelmen kívül hagyják azt a tényt, hogy az embert soha nem lehet pusztán adatbázisokból nyert számokból kiismerni.

A kutatómunkám során olyan általánosítható kiválasztási rendszer létrehozása volt a célom, amely iparágtól függetlenül bármely projekt csapattagjainak kiválasztása esetén megfelelő javaslatot és megoldást nyújthat.

Hogy mi alapján érdemes egy projektcsapatot összeállítani, és hogy kik a kompetens személyek egy adott feladat csoportban történő elvégzésére? Mikben térnek el a projektcsapatok tagjainak összeválogatásánál, valamint a szervezeti kiválasztásnál alkalmazott módszerek? Hogyan lehet objektív és célirányú egy kiválasztási rendszer, annak ellenére, hogy az elvégzendő feladat előre definiálhatatlan? Dolgozatomban ezekre a kérdésre kívánok választ adni egy általam kidolgozott modell segítségével, amely emberközpontú szemlélettel rendelkezik, annak ellenére, hogy matematikai alapokon nyugszik.

Modellem megértését a továbbiakban a projektmenedzsment, majd a témához kapcsolódó gráfelméleti és hálótérvezési -, valamint szervezet- és munkapszichológiai alapokkal készítem elő.