

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Szent István Campus

Vállalati szakmai gyakorlati beszámoló
Delego Személyzeti Szolgáltató Kft.
„Az ember az első”

Készítette: Kubik Beáta

Gazdálkodási és menedzsment FOSZK

Neptunkód: D354XZ

Belső konzulens: Dr. Turzai – Horányi Beatrix

Külső konzulens: Mohácsi Nóra

Gödöllő, 2023

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem
Szent István Campus

Vállalati szakmai gyakorlati beszámoló
Delego Személyzeti Szolgáltató Kft.
„Az ember az első”

Készítette: Kubik Beáta

.....
Kubik Beáta.....

Gazdálkodási és menedzsment FOSZK

Neptunkód: D354XZ

Belső konzulens: Dr. Turzai – Horányi Beatrix

Külső konzulens:
2161 Csömöri Dózsa u. 1/a.

Adószám: 23869354-2-13
Mohácsi Nóra

Gödöllő, 2023

Összefoglaló

A következőekben a szakmai gyakorlatom helyszínéül választott Delego Személyzeti Szolgáltató Kft.-t, mint munkaerő kölcsönző céget szeretném bemutatni elemzések és saját tapasztalataim alapján, ahol a projekt asszisztensi pozíciót betöltve beleláthattam a cég működésébe, felépítésébe illetve a projektvezetők mindennapi feladataiba és különböző projektek részleteibe.

Elsőként magát a vállalatot fogom bemutatni a felépítésétől kezdve a fejlődésén keresztül a jelen napig. A fejlődést és tevékenységet tükröző adatokat a vállalati dokumentumok segítségével fogom szemléltetni és elemezni. Majd értékelem a vállalat honlapját és marketing tevékenységét. Illetve a sajtó és az internet által biztosított információk tükrében a vállalat képét ismertetem.

A beszámoló második felében a cégnél töltött gyakorlati időm alatt végzett tevékenységeimet szeretném bemutatni heti részletezettséggel lebontva. Ezt követően a tevékenységi köröm területét, részlegét, vállalaton belüli helyét szemléltetem.

Végezetül a saját véleményem és tapasztalataim alapján a fejlődés javára fordítható szemrevételeimet fogom megosztani.

Tartalom

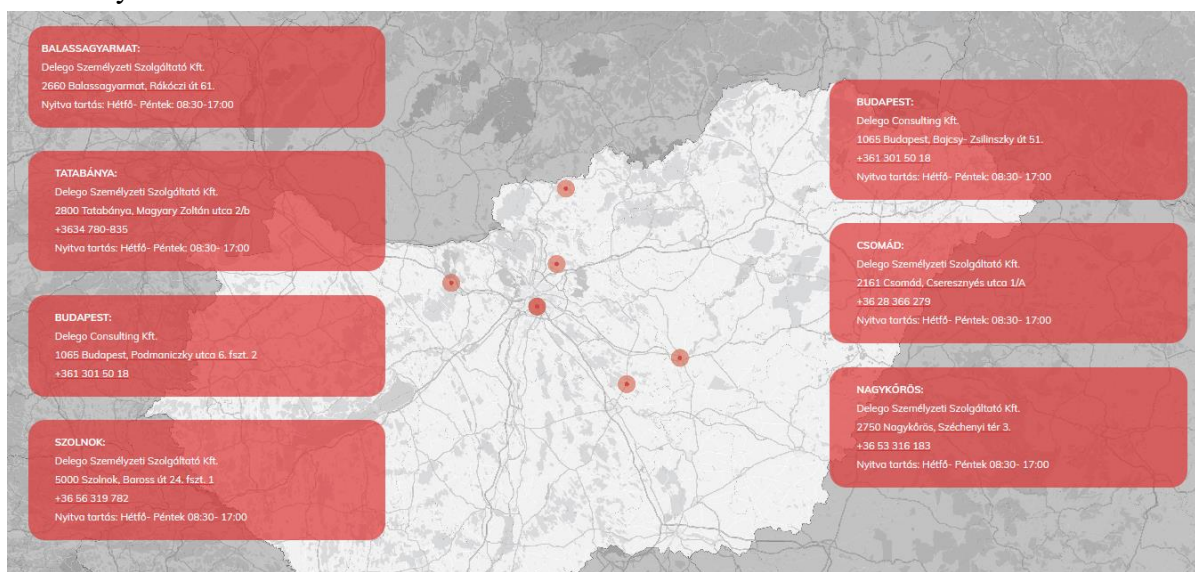
1. A vállalat fejlődése - Mi is az a Delego Személyzeti Szolgáltató Kft.? (2023).....	5
2. Cégelemzés a fejlődést és tevékenységet tükrözően a vállalati dokumentumok alapján (Céginfó, 2023) (E-beszámoló; Mérleg; Eredménykimutatás).....	9
I. A vagyoni helyzet vizsgálata	9
II. Pénzügyi helyzet vizsgálata	12
III. Jövedelmezőségi mutatók:	14
3. Értékelés.....	16
IV. A vagyoni helyzet értékelése	16
V. Pénzügyi helyzet elemzése:	17
VI. Jövedelmezőségi mutatók értékelése:	17
VII. Egyéb tájékoztató jellegű adat – tárgyidőszakban foglalkoztatott munkavállalók statisztikai állománya	18
4. Weboldal értékelés	18
5. Delegoról kialakult kép a médiában	18
6. Gyakorlat ideje alatt végzett tevékenységeim – heti lebontásban	19
1. Hét	19
2. Hét	19
3. Hét	20
4.Hét	20
5. Hét	21
6. Hét	21
7.Hét	22
8.Hét	22
9.Hét	23
10.Hét	23
11.Hét	23
12.Hét	24
13.Hét	24
14.Hét	24
15.Hét	24
7. Javaslatok	25
8. Hivatkozások.....	25
9. Ábrajegyzék	25

1. A vállalat fejlődése - Mi is az a Delego Személyzeti Szolgáltató Kft.? (2023)

A Delego Személyzeti Szolgáltató Kft, egy Magyarországon bejegyzett társaság, mely 2012.02.23-án került bejegyzésre. Cégjegyzék száma: 13-09-155322. A Társaság cégformája Kft. azaz Korlátolt Felelőségű Társaság. A cég székhelye: 2162, Csomád, Cseresznyés utca 1/A. Adószáma : 23869354-2-13. A Társaság jegyzett tőkéje 15.000.000 Ft. A tulajdonos 100%-os tulajdoni hányaddal a DELEGO HOLDING Zrt., melynek címe 1065, Budapest, Podmaniczky utca 6. Az ügyvezető Táborosi Levente. A cég fő tevékenységi köre a 7820-as FEOR számú Munkaerőkölcsönzés.

A Delego az egyik legdinamikusabban bővülő munkaerő-kölcsönző vállalat, amely teljeskörű szolgáltatást biztosít az ügyfelei részére, legyen szó megrendelőről vagy munkavállalóról. Működésének alapja és legfőbb tőkéje illetve az értéke maga az Ember innen is ered a cég szlogenje: „Az Ember az Első”. A megfelelő szolgáltatásnyújtáshoz, a Deleget 2011-ben olyan tapasztalt szakemberek építették, akik a munkaerő-kölcsönzés és közvetítés területén az elmúlt évtizedben kiemelkedő sikereket tudhattak magukénak a következő területeken, mint az elektronikai-, autóiipari gyártás/termelés, logisztika, kereskedelem, ügyfélszolgálat, call center, SSC. Így ennek köszönhető a cég megalakulása óta elért jelentős eredmények. Továbbá a cég jogászok által irányított versenyjogi megfelelési programot alkalmaz, új belépő munkavállalóknak oktatást szervezve annak érdekében, hogy mindenki szigorúan betartsa és megfeleljen a követelményeknek.

Irodái országszerte elhelyezkednek, ahol a szolgáltatásaikat igénybe lehet venni. Az alábbi helyszíneken elérhető:



1. kép Irodák - forrás: <https://delego.hu/irodak/>

- **BALASSAGYARMAT:**

Delego	Személyzeti	Szolgáltató	Kft.
2660	Balassagyarmat,	Rákóczi út	61.

Nyitva tartás: Hétfő- Péntek: 08:30-17:00

- **CSOMÁD:**

Delego	Személyzeti	Szolgáltató	Kft.
2161	Csomád,	Cseresznyés utca	1/A
+36			28 366 279

Nyitva tartás: Hétfő- Péntek: 08:30- 17:00

- **NAGYKÖRÖS:**

Delego	Személyzeti	Szolgáltató	Kft.
2750	Nagykörös,	Széchenyi tér	3.
+36	53		316 183

Nyitva tartás: Hétfő- Péntek 08:30- 17:00

- **TATABÁNYA:**

Delego	Személyzeti	Szolgáltató	Kft.
2800	Tatabánya,	Magyary Zoltán utca	2/b
+3634			780-835

Nyitva tartás: Hétfő- Péntek: 08:30- 17:00

- **SZOLNOK:**

Delego	Személyzeti	Szolgáltató	Kft.
5000	Szolnok,	Baross út 24. fszt.	1
+36			56 319 782

Nyitva tartás: Hétfő- Péntek 08:30- 17:00

- **BUDAPEST:**

Delego	Consulting	Kft.
1065	Budapest,	Podmaniczky utca 6. fszt.
+361 301 50 18		2

- **BUDAPEST:**

Delego	Consulting	Kft.
1065	Budapest,	Bajcsy-Zsilinszky út
+361 301	50	18

Nyitva tartás: Hétfő- Péntek: 08:30- 17:00

A Társaság négy különböző szolgáltatási közül lehet válogatni, ha kölcsönzésről van szó. Elsőként van a Munkaerő-kölcsönzés. A változó gazdasági környezet a munka világában is új kihívásokat eredményez. Ezek a rugalmasság, gyors alkalmazkodó készség és a szakmai tudás. Így megalakultak a hagyományos foglalkoztatási formáktól eltérő megoldások, így elsősorban a munkaerő-kölcsönzés. A munkahelyek nagy része ezt a módszert alkalmazva tölti be munkaerőigényét. Évente már több mint 130.000 munkavállaló kerül kikölcsönzésre és ez folyamatosan csak növekszik. A foglalkoztatottság növekedését az is ösztönzi, hogy az új Munka Törvénykönyve és az ehhez kapcsolódó jogszabályok megalkotásakor figyelembe vették ezeket az új foglalkoztatási irányvonalakat és munkáltatói szempontból is előnyös módon szabályozzák a munkaerő-kölcsönzést.

A következő szolgáltatás a munkaerő-közvetítés. ezt a Delego Consulting Kft. végzi. Itt bonyolódik le a toborzás és a kiválasztás folyamata. A pozíció típus és a betöltéséhez szükséges elvárt tapasztalatot és szaktudás alapján különböző toborzási módszerek kerülnek alkalmazásra, hogy felmérjék a jelölt készségét és az Ügyfél minél kevesebb idő és energia ráfordítással találja meg a kívánt munkaerőt. A kiválasztás majdnem, hogy teljes folyamatát a cég végzi, így az Ügyfélhez ténylegesen csak azok a jelöltek kerülnek kiküldésre, akik potenciálisan megfelelnek az egyeztetett elvárásoknak az adott munkakörrel kapcsolatban. Vannak olyan esetek, ahol a pozíciók betöltésére olyan munkavállalókra van szükség, aki speciális tudással rendelkezik, legyen szó szakemberekről vagy vezetőkről ilyen esetekben nem garantált a szabad elérhetőségük a munkaerő-piacon. Ebben az esetekben a cég sokéves kapcsolatrendszerét és alternatív forrásait használja, hogy segítsen megtalálni az elvárásoknak megfelelő munkaerőt. A partnerek a következő területekre kerestek és találtak a cég által szakembereket több nyelven beszélő SSC munkatársakat, gazdasági, pénzügyi, IT szakembereket, valamint gépész- elektronikai- logisztikai mérnököket.

A harmadik választható szolgáltatás a minősített kölcsönzés. Minősített munkaerő-kölcsönzői engedélyszám: BP/0701/075046-5/2022-10. 2022-től a Delego Kft. megkapta a „minősített munkaerő-kölcsönző” címet, e szigorú minősítést, melyet a Kormányhivatalok adnak ki csupán néhány vállalat válik jogosulttá amennyiben megfelelnek a szigorú pénzügyi, szakmai, személyi és átláthatósági feltételeknek. (226/2022.(VI. 28) Kormányrendelet). Az egyik ilyen feltétel a 15.000.000 Ft-os kölcsönzési letéten kívül továbbá külön kezelt 50.000.000 Ft-os pénzügyi letét, ami garanciát jelent a kölcsönzött munkavállalók részére. A cím megszerzésével a Delego 17 EU-n kívüli országból munkavállalási engedély igénylése nélkül toborozhat és kölcsönözhet az idegenrendészeti szabályok megfelelése mellett. Ezen országok pedig a:

- Bosznia – Hercegovina – bosnyák munkaerő
- Brazil Szövetségi Köztársaság – brazil munkaerő
- Észak – Macedóniai Köztársaság – macedón munkaerő
- Fehérorosz Köztársaság – fehérorosz munkaerő
- Fülöp - szigetek Köztársaság – fülöp - szigetek munkaerő
- Grúzia – grúz munkaerő
- Indonéz Köztársaság – indonéz munkaerő
- Kazah Köztársaság – kazah munkaerő
- Kirgiz Köztársaság – kirgiz munkaerő
- Kolumbiai Köztársaság – kolumbiai munkaerő
- Mongólia – mongol munkaerő
- Montenegró – montenegrói munkaerő
- Oroszországi Föderáció – orosz munkaerő
- Szerb Köztársaság – szerb munkaerő
- Ukrajna – ukrán munkaerő
- Venezuelai Bolívari Köztársaság – venezuelai munkaerő
- Vietnám – vietnámi munkaerő

A Delego segít kiválasztani azt is, hogy a felkereső partnernek melyik forrásországból lenne a legcélszerűbb kölcsönöznie az igényeinek megfelelően, hiszen minden helyen más a kultúra a társadalmi normák, ebből kifolyólag különböző a tapasztalattal rendelkeznek a munkavállalók a cég biztosít továbbá igény szerint az egyes országokra vonatkozó szakértői tanácsadást is.

Végezetül az egyszerűsített foglalkoztatással is foglalkozik a Társaság. Ugyanis a Munka Törvénykönyve szabályok betartásával engedélyezi, hogy a kölcsönbeadó cég egyszerűsített foglalkoztatású munkavállalókat partnerei számára. Ez egy rugalmas és költséghatékony megoldás a változó munkaerő-igényekre. Olyan előnyöket rejt magában, mint napról- napra, műszakról- műszakra folyamatos jelenléttel állnak rendelkezésre az elszámolás a tényleges munkaóra után történik a kedvező költség érdekében nincs szabadság, betegszabadság, fizetett ünnep, állásidő és felmondási költség sem.

A kölcsönzésen felül 2017 óta akkreditációs tanúsítvánnyal államilag elismert rehabilitációs foglalkoztató is. Elköteleződött a társadalmi felelősségvállalás és esélyegyenlőség terén. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására kialakítanak munkaköröket és munkahelyeket, ahol figyelembe veszik az egyedi képességeiket,

készségeiket valamint a korlátozó eltételeket is. A rehabilitációs foglalkoztatottság során a készségek fejlesztése és hátrányok kiegyenlítésére fókuszálnak. Éves átlagban 45-50 fő kerül foglalkoztatásra a cég által a különböző tevékenységi körökben egyszerű ipari foglalkoztatás keretén belül műanyag és fémipari összeszerelés, válogatás illetve csomagolási tevékenységek 4 órás részmunkaidőben. A rehabilitációs munkavégzéshez biztosít a cég:

- rehabilitációs mentor és rehabilitációs tanácsadói szolgáltatások
- foglalkozás – egészségügyi orvosi elügyelet
- munkabiztonsági felügyelet
- segítő, tanácsadó szolgáltatások

2. Cégelemzés a fejlődést és tevékenységet tükrözően a vállalati dokumentumok alapján (Céginfó, 2023) (E-beszámoló; Mérleg; Eredménykimutatás)

A vállalatot a pénzügyi mutatók segítségével fogom vizsgálni. A pénzügyi mutatók, olyan arányok, melyeket a társaság pénzügyi kimutatásainak elemzésére használnak a teljesítmény értékeléséhez öt tág kategóriába sorolhatjuk őket: Likviditási mutatók: a társaság képességét fejezik ki az aktuális kötelezettségek teljesítésére, azonnali fizetőképesség mérőszáma. Tőkeszerkezeti mutatók a vállalkozás stabilitásának mérésére szolgálnak, kockázatosságát mutatják, működését milyen forrásokból valósítja meg. Hatékonysági mutatók finanszírozási ciklusát mutatja meg a cégnek, így megtekinthetjük a vevők és szállítók állományának alakulását valamin az egymáshoz viszonyított arányát is. Jövedelmezőségi mutatók a vagyon, tőke megtérülésére irányul, a vállalkozás az árbevétel és a tőkeérdektelenség arányában mennyi eredmény elérésére képes. Piaci mutatók a vállalkozás értékét és annak változását fejezzük ki velük. (Bárczi)

I. A vagyoni helyzet vizsgálata

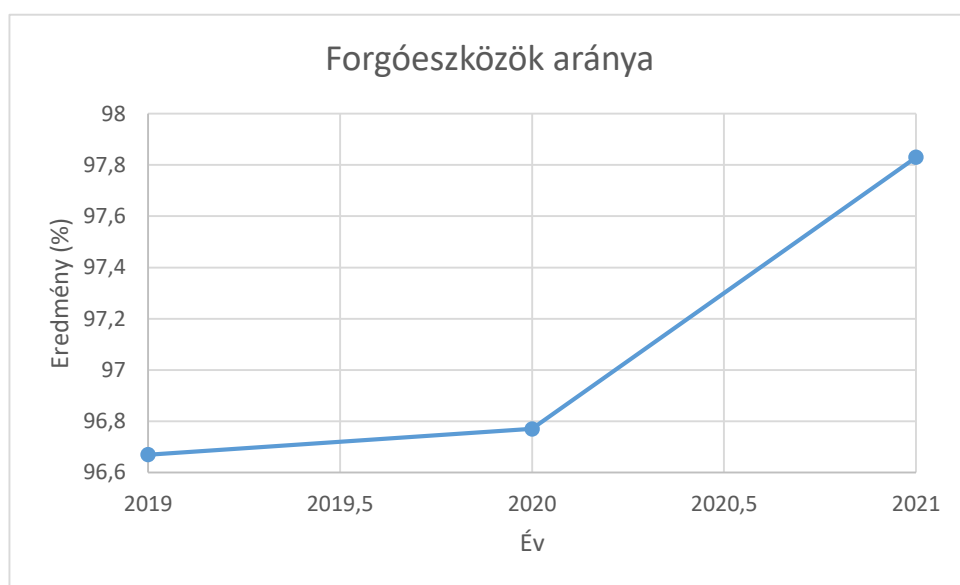
- Forgó eszközök aránya:

Kiszámítása: $(\text{Forgó eszközök} / \text{Összes eszköz}) * 100$

Arról tájékoztat, hogy az összes forró eszköz között milyen arányt képvisel a rövidtávon befektetett eszközök értéke. Ez utalhat a vállalkozás tevékenységének forgóeszköz igényére.

Forgóeszközök aránya			Adatok e Ft-ban
Évek	2019	2020	2021
Forgóeszköz összesen	619.823	540.661	589.820
Összes eszköz	641.159	558.685	602.916
Eredmény (%)	96,67%	96,77%	97,83%

Eredmény: a 2019-es évben a forgóeszközök értéke 96,67% volt. Ez az érték 2020-ra 0,1% -kal megnövekedett és így erre az évre már 96,77% -re nőtt. Majd ez 2021-ben tovább növekedett 1,06%-kal és elérte a 97,83%-os értéket.



1. ábra Forgóeszközök aránya

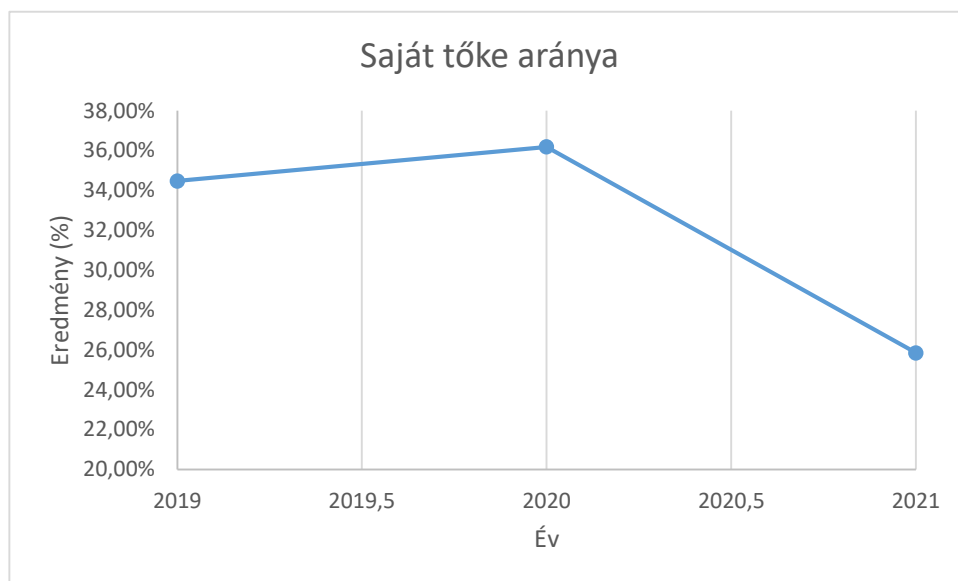
- Saját tőke aránya:

Kiszámítása: Saját tőke / Összes forrás

A saját tőke részesedését mutatja az összes források között. A mutató értelmezhető úgy is, hogy a vállalkozás eszközeit milyen arányban finanszírozza a saját tőke.

Saját tőke aránya			Adatok e Ft-ban
Évek	2019	2020	2021
Saját tőke	221.029	202.106	155.869
Összes forrás	641.159	558.685	602.917
Eredmény (%)	34,47%	36,18%	25,85%

Eredmény: 2019-ben a saját tőke aránya 34,47%-ot érte el, majd 36,18%-ra nőtt, mely 1,71%-os értékváltozást jelentett. Azonban ez az érték a rákövetkező évben 2021-re lecsökkent 10,33%-kal 25,85%-ra.



2. ábra Saját tőke aránya

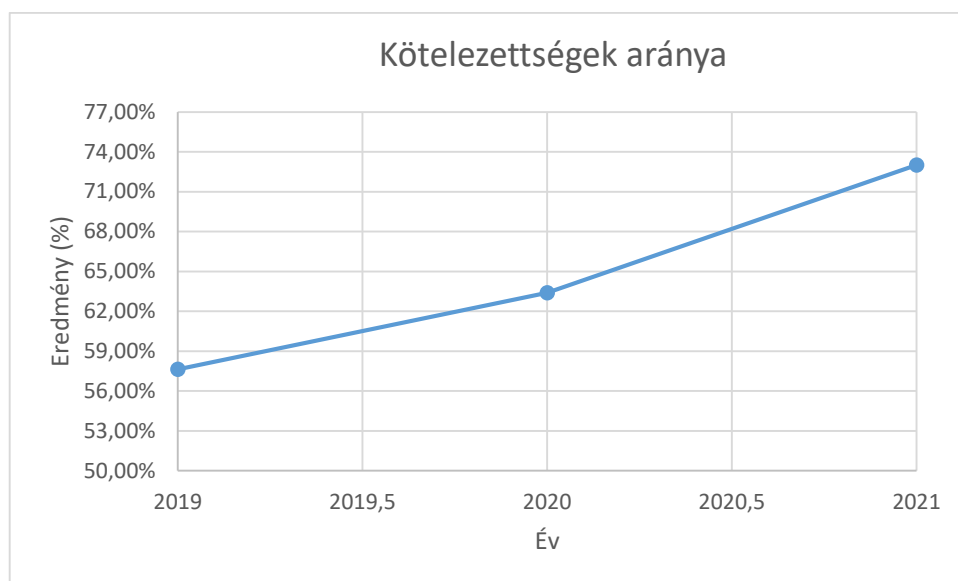
- Kötelezettségek aránya:

Kiszámítása: $(\text{Kötelezettségek} / \text{Összes forrás}) \cdot 100$

Állandósága vagy növekedése megfelelő szintű jövedelmezőség esetén nem tekinthető feltétlenül negatív jelendégnek, nem szabad figyelmen kívül hagyni az idegen források árát, a kamatok mértékét és annak változásait sem.

Kötelezettségek aránya			Adatok e Ft-ban
Évek	2019	2020	2021
Kötelezettségek	369.570	354.188	440.187
Összes forrás	641.159	558.685	602.917
Eredmény (%)	57,64%	63,40%	73,01%

Eredmény: 2019-ben a kötelezettségek aránya 57,64%-ot ért el. 2020-ban növekedett 5,76%-kal növekedett. 2021-re azonban ez az érték tovább növekedett 9,61% -kal tovább növekedett 73,01%-ra.



3. ábra Kötelezettségek aránya

II. Pénzügyi helyzet vizsgálata

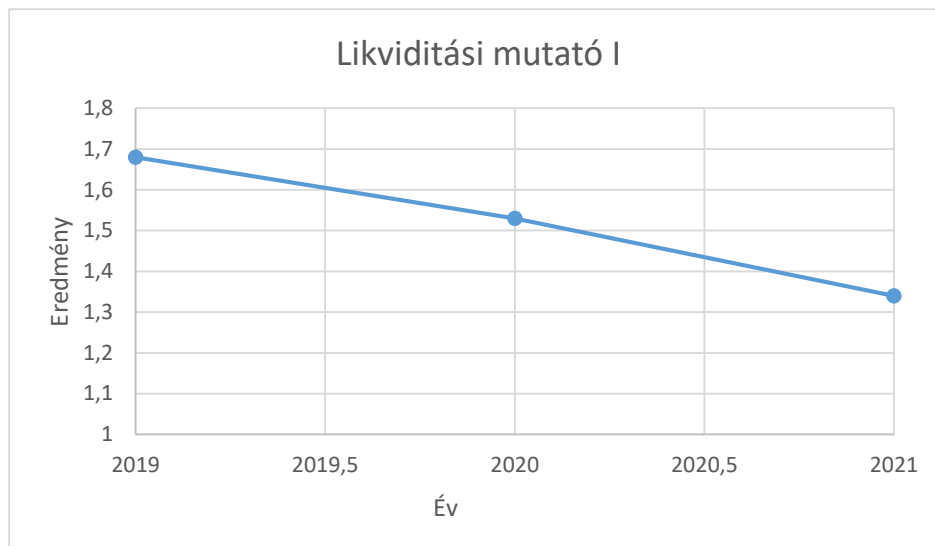
- Likviditási mutató I. :

Kiszámítása: Forgó eszközök - készletek (követelések + értékpapírok + pénzeszközök - lészletek) / Rövid lejáratú kötelezettségek.

Ha értéke kisebb, mint 1 akkor fennáll a fizetéseképtelenség veszélye. Elfogadható, ha 1 fölötti az értéke, de kívánatos, hogy ha 1,2-1,3 körüli értéket mutat. Ennél a mutatónál sem célszerű, ha az értéke túl magas, elvégre ekkor bár a vállalkozás fizetőképese, de nem használja optimálisan a rendelkezésre álló erőforrásokat.

Likviditási mutató I.			Adatok e Ft-ban
Évek	2019	2020	2021
Forgó eszközök	619.823	540.661	589.820
Készletek	233	225	225
Rövid lejáratú kötelezettségek	369.570	354.188	440.187
Eredmény (%)	167,65%	152,58%	133,94%
Eredmény	1,68	1,53	1,34

Eredmény: 2019-ben a likviditási mutató értéke 1,68, ez a következő években csökkenni kezdet, elsőnek 2020-ban 1,53-ra majd 2021-ben 1,34-re változott. Elsőnek 0,53-os csökkenés, majd további 0,19-os eredménye.



4. ábra Likviditási mutató

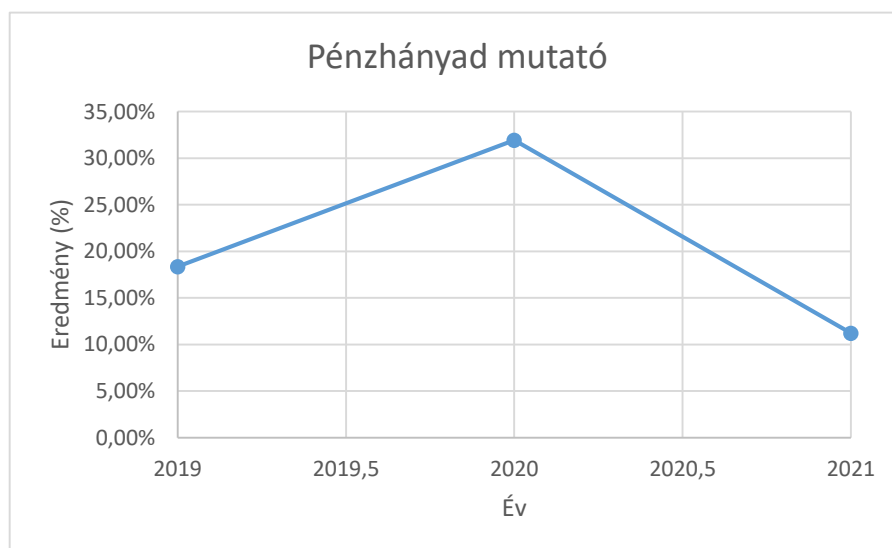
- Pénzhányad mutató:

Kiszámítása: Pénzeszközök / Rövid lejáratú kötelezettségek

A mutató a likvid eszközök szűkebb körét veszi figyelembe.

Pénzhányad mutató			Adatok e Ft-ban
Évek	2019	2020	2021
Pénzeszközök	67.853	113.101	49.322
Rövid lejáratú kötelezettségek	369.570	354.188	440.187
Eredmény	0,18	0,32	0,11

Eredmény: 2019-ben 0,18-ot ért el a mutató, mely 2020-ra 0,14-os növekedéssel 0,32-ra növekedett. Majd ez az érték vissza esett 0,21-al 0,11-ra.



5. ábra Pénzhányad mutató

III. Jövedelmezőségi mutatók:

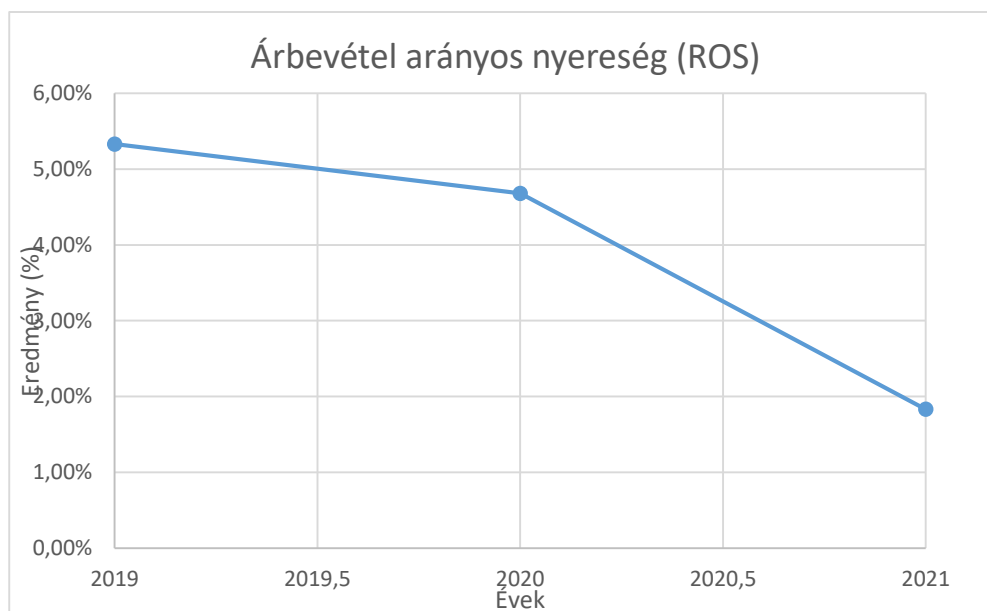
- Forgalomra vonatkoztatott jövedelmezőség:

Kiszámítása: $(\text{Adózás előtti eredmény} / \text{Értékesítés nettó árbevétele}) * 100$

Árbevétel arányos nyereség (ROS) megmutatja, hogy mennyire volt jellemző a vállalkozás, azaz 1 egységnyi árbevételen mekkora eredményt ért el.

Árbevétel arányos nyereség (ROS)			Adatok e Ft-ban
Évek	2019	2020	2021
Adózás előtti eredmény	206.064	157.834	58.845
Értékesítés nettó árbevétele	3.868.686	3.369.765	3.213.109
Eredmény (%)	5,33%	4,68%	1,83%

Eredmény: A ROS 2019-ben 5,33% volt, ez 2020-ban csökkent 0,65%-kal. Ezt követően egy nagyobb csökkenés következett be ugyanis 2021-ben 2,85%-kal esett vissza 1,83%-ra.



6. ábra Árbevétel arányos nyereség (ROS)

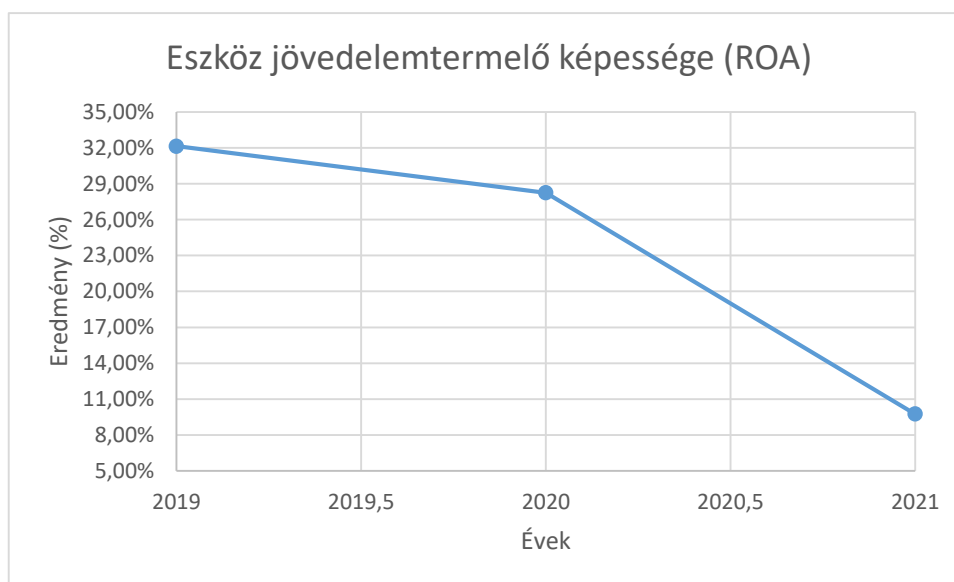
- Eszközökre vonatkoztatott jövedelmezőség :

Kiszámítása: $(\text{Adózás előtti eredmény} / \text{Összes eszköz}) * 100$

Eszköz jövedelemtermelő képessége (ROA) vállalkozás eredményességét jellemezi függetlenül a finanszírozási forrástól.

Eszköz jövedelemtermelő képessége (ROA)			Adatok e Ft-ban
Évek	2019	2020	2021
Adózás előtti eredmény	206.064	157.834	58.845
Összes eszközök	641.159	558.685	602.916
Eredmény (%)	32,14%	28,25%	9,76%

Eredmény: A ROA értéke 2019-ben 32,14% volt, ez 2020-ra lecsökkent 28,25%-ra ez 3,89%-os csökkenést jelentett. 2021-ben ez drasztikusan visszaesett 18,49%-kal lett kevesebb mindössze 9,76%.



7. ábra Eszköz jövedelemtermelő képessége (ROA)

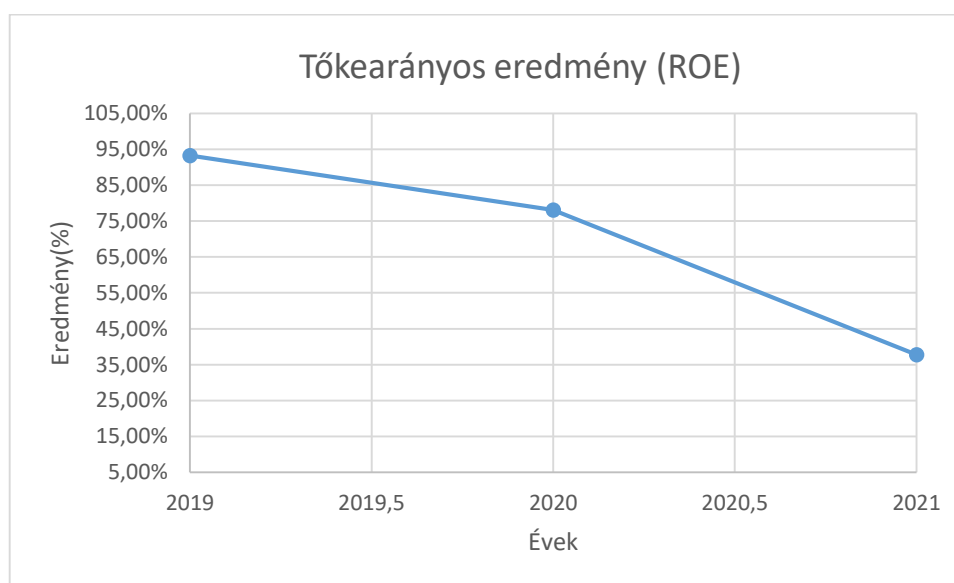
- Saját tőkére vonatkoztatott jövedelmezőség:

Kiszámítása: $(\text{Adózás előtti eredmény} / \text{Saját tőke}) * 100$

Tőkearányos eredmény (ROE) a befektetett sajátvagyon tiszta hozamát az adózott eredmény és a saját tőke aránya fejezi ki, ezt a vagyonarányos nettó nyereségmutatónak ROE mutatónak nevezzük. Minden vállalkozásánál a $\text{ROE} > \text{ROA}$ a két mutató viszonya.

Tőkearányos eredmény (ROE)			Adatok e Ft-ban
Évek	2019	2020	2021
Adózás előtti eredmény	206.064	157.834	58.845
Saját tőke	221.029	202.106	155.869
Eredmény (%)	93,23%	78,09%	37,75%

Eredmény: A ROE értéke 2019-ben 93,23%-ot ért el. Ez a következő két évben rohamosan lecsökkent elsőnek 2020-ban 15,14%-os csökkenés bekövetkeztével 78,09%-ra esett vissza, majd ez tovább csökkent 40,34%-kal mindössze 37,75%-ra a 2021-es évben.



8. ábra Tőkearányos eredmény (ROE)

3. Értékelés

IV. A vagyoni helyzet értékelése

A vagyonstruktúra vizsgálatához a forgóeszközök aránya domináns, a cég szolgáltató tevékenysége miatt ugyanis a mutatók kedvezőtlen vagy kedvező hatása függ a vállalkozás tevékenységétől. Fontos azt is megállapítani mi a változás oka. A forgó eszközök aránya folyamatosan növekszik arányosan a készletállománnyal, mert nő az értékesítés is így ez nincs kedvezőtlen hatással. A tőkestruktúra vizsgálatához a saját tőke aránya mutatót használtam, amiből megállapítható, hogy a cég nem volt hitelképes 2019 és 2021-es évben ugyanis nem érte el a hitelképességhez szükséges alsó határt a 35%-ot, a 2019-es évben 34,47%, míg 2021-ben 25,85% volt a saját tőke aránya. 2020-ban azonban hitelképes volt a cég a 36,18%-kal. Viszont

pozitívum, hogy az eladósodottsághoz vezető 70%-os érték közelében sincs, ami akár olyan veszélyeket jelentene, mint fizetési gondok kialakulása. A kötelezettségek aránya alapján a megfelelő szintűjövodelmezőségből kifolyólag nem áll fent negatív jelenség 2019-ben és 2020-ban, ugyanis a mutató értéke 70% alatt van, így ebben az időszakban a vállalkozás nem számíthatott kedvezőtlen körülményekre infláció esetén sem. Ez azonban nem mondható el 2021-ről, ahol habár csak pár százalékkal, de 73,01%-os eredménnyel, már kisebb kedvezőtlen körülményekre számíhattak akár infláció esetében is.

V. Pénzügyi helyzet elemzése:

A pénzügyi helyzet értékelése a likviditási mutatók alapján történt. A likviditási mutató elfogadott értéke a 2-es, de a banki gyakorlat az 1,8-as értéket már kiválónak tekinti. Ami a vállalkozás esetében 2019-ben 1,68-as, 2020-ban 1,53-as illetve 2021-ben 1,34-es értékkel bírt, ez az jelenti, hogy mivel az egyik érték sem kisebb, mint 1 így nem áll fent a fizetéseképtelenség veszélye. Illetve elmondható, hogy bár a cég likviditási szempontból nem kiváló, de az elfogadható jó kategóriába sorolható. A pénzhányad mutató alapján az 1 fölötti érték tökéletes biztonságot nyújt a hitelezők számára rövid lejáratú követeléseik teljesítésére. Ez a biztonság nem szükséges, ha a készletek és a követelések megtérülése jó. Ami a cég esetében is jellemző, ugyanis az értékek változók, de alacsonyak 2019-ben 0,18-os, 2020-ban 0,32-os, és 2021-ben 0,11-os. Viszont a mérlegből megállapítható a készletek és követelések megtérülése. A tartósan alacsony vagy magas értékek rossz gazdálkodásra utalhatnak.

VI. Jövedelmezőségi mutatók értékelése:

A jövedelmezőségi mutatók értékelése alapján a ROE és a ROA mutatókat elemezve minél nagyobb az eladósodás annál nagyobb a két mutató közötti különbség, illetve minél nagyobb az összes forráson belül a saját tőke aránya, a két mutató annál közelebb van egymáshoz. A cég esetében a ROE és a ROA mutató közötti különbség jelentős 2019-ben 61,09-os 2020-ban 49,84-os és 2021-ben 27,99-os az eltérés. A ROS mutató alapján 2019-ben az egy egységre jutó értékesítés tevékenységéből származó üzemi nyereség az árbevétel 5,33%-a, míg 2020-ban 4,68%-a végül 2021-ben az 1,83%-a.

VII. Egyéb tájékoztató jellegű adat – tárgyidőszakban foglalkoztatott munkavállalók statisztikai állománya

	2019.01.01-2019.12.31		2020.01.01-2020.12.31		2021.01.01-2021.12.31	
Megnevezés	Szellemi	Fizikai	Szellemi	Fizikai	Szellemi	Fizikai
Létszám (fő)	29	765	44	675	41	615
Béreköltség (Ft)	145 778 511	2 552 981 526	221 677 632	2 177 206 905	219 109 740	2 108 763 563
Személyi jellegű egyéb kifizetés (Ft)	1 897 069	153 017 165	2 838 132	132 990 118	3 464 623	141 288 642

4. Weboldal értékelés

A DELEGO weboldala a www.delego.hu. A honlapról elmondható, hogy egy igazán modern, könnyen áttekinthető színekben a cég fő színe a piros, ezen felül a szürke és fehér dominál. A Kezdőlapon kiválaszthatjuk, a kívánt nyelvet illetve azonnal láthatjuk elérhetőségeiket azon belül, hogy éppen kik vagyunk, és mit szeretnénk csinálni. Legyünk akár álláskereső, vagy éppen akik ajánlatot kérnének egy szolgáltatásért cserébe. Továbbá olyan lehetőségeket kínál fel, mint hogy bemutatja részletesen elmagyarázva a vállalat tevékenységeit, híreket is olvashatunk. Illetve egy úgynevezett Delego blogot is találunk, ahol felmerülő kérdések megválaszolására kerül sor, hasznos tippeket és tanácsokat kaphatunk álláskeresővel, munkahelyi problémákkal, pályázattal és karriermentességgel kapcsolatban. Bármilyen tájékoztatáshoz könnyen hozzáférhetünk, legyen szó a céggel kapcsolatban, mindent témakörönként csoportosítva. Ezeken felül találhatunk külön pontban feltöltött aktuális nyomtatványokat, melyeket pár kattintással azonnal letölthetünk és benyújthatunk, ha éppen szükséges. Extraként pedig egy egyszerű kis labirintus nevű játékot is megtalálhatunk, ha éppen unatkozunk. Véleményem szerint a vállalat weboldala egy nagyon jól kialakított és könnyen boldogulhat használata közben bárki, aki éppen szeretne, valamit vagy csak megtekinteni, megismerni a céget.

5. Delegoról kialakult kép a médiában

A cég rendelkezik saját Facebook oldallal ahol 23 ezer követővel büszkélkedhet és 4,8-as értékelést kapott a vélemények alapján. Ahol az alábbi kommentek szerepelnek:

„Bátran ajánlom munkakeresőknek, megbízhatóak! Könnyű, gyors kommunikáció, extra segítőkészség”

„Legjobb kölcsönző cég, gyors és fiatalos csapat nyújt segítséget!”

„Gyors, korrekt ügyintézés. Kedvesek, barátságosak, részletesek a munkaismertetésben. Ajánlom mindenkinek, aki munkahelyet keres, illetve váltani szeretne.”

„Gyors, és precíz ügyintézés. Mindenben segítőkészek, magabiztos és kedves hozzáállás. Csak ajánlani tudom őket.” (Facebook, 2023)

6. Gyakorlat ideje alatt végzett tevékenységeim – heti lebontásban

1. Hét

Az első napokban megismerkedtem az iroda működésével és a vállalat működéséhez igénybe vett programok egyikével a Hireify –al. Ebben a HR szoftverben a toborzás segítségére nyújtunk információkat. Ugyanis itt minden munkavállalónak van egy adatlapja ahol nem csak az önéletrajzuk és elérhetőségeik vannak fent, hanem az általunk kikölcsönzésre került munkavállalóknál láthatóak melyik partnerünknel dolgoztak és hozzá van rendelve minden fontos adat. Az interjúk után az alkalmasnak vélt munkavállalóknak a toborzás nyit egy adatlapot ahol egészen a gyárlátogatás fázisáig ők állítják be. Majd következett az én feladatom, hogy a gyárlátogatás alapján beállítsam az elért eredményeket kik az, akik tovább jutottak orvosi alkalmassági vizsgálatra és felvételt nyertek vagy éppen milyen indokkal sikertelenül teljesítettek a jelöltek. Orvosi alkalmassági után ismét vissza kellett jelezni kiknek volt alkalmas és kiknél léptek fel esetleges korlátozások, hogy ezzel is segítsük a munkavállalónak milyen munkát tudunk ajánlani. Végezetül a mindenhol sikeresen teljesített munkavállalókat beléptettem és fel kellett tüntetni a belépés időpontját, fizetését, és a próbaidő végét. Ha pedig valakinek megszűnt a kölcsönzése, ki kellett léptetni és a toborzás munkáját könnyítve keltezéssel és indokkal láttuk el csoportosítva ki az, aki önként mondott fel pl.: jobb bér, lokáció és ki az, akit elküldtek pl.: sok hiányzás, igazolatlan vagy átvett a cég saját állományba. Ennek a napra kész tartása a projektvezetők leterheltsége miatt nem mindig volt megoldható, így közös megbeszélések után javaslat alapján a toborzással együtt felosztottuk a részeket és, hogy a projektvezetők munkáját könnyítsem heti rendszerességgel frissítettem a be és kilépők listáját.

2. Hét

Minden hét elejét az összes iroda egy meetingen belül heti jelentéssel kezdi, itt elhangoznak az előző heti változások mennyi az aktív létszám mennyi kilépő és belépő volt illetve mennyi a belépés alatti fő ezt mind projektekre lebontva. Ezt követően az egyik projekt vezetővel közösen bonyolítottunk le egy kiválasztást ahol felkerestük a toborzás által küldött takarító jelölteket az egyik partnerünk számára, tartottunk egy rövid tájékoztatót a bérezésről és a munkakört illetően, majd ha aktuális az állásajánlatunk a jelöltnak műszakot választhatott, mi pedig bekértük a szerződéshez szükséges adatokat és megkezdtuk a szerződéskötéshez szükséges

intézkedéseket. A jelölteknek orvosi alkalmassági időpontot foglaltunk és megkezdtuk a Babér nevű szoftverbe, melyről később részletesebben beszámolok, a szerződéshez szükséges adatok felvitelét. Innen nyomtattuk ki a szerződést és az orvosi beutalót. Végül tájékoztattuk a munkavállalót mikor és hol lesz az alkalmassági vizsgálata majd szerződés kötése. Ezután lehetőségem volt az egyik projektvezetővel kimenni a partnerhez gyárlátogatásra itt a portán vártuk a jelölteket, majd egy tárgyaló terembe vezettük őket bekértük az adataikat és felmérő tesztírára került sor ezeket kijavítottuk, majd személyes interjúk követték végül a partnerrel közösen kiválasztottuk a felvételt nyert jelölteket, amíg ők gyárlátogatáson vettek rész mi megírtuk a beutalókat és elkezdtuk az adatbázisba felvinni a szerződéskötéshez szükséges adatokat. A munkavállalókat elkísértük a gyár orvosához alkalmassági vizsgálatra, mi pedig az irodába visszaérve elkészítettük a szerződéseket.

3. Hét

A harmadik hetet jogi oktatással kezdtük, itt szó volt az érvényes változásokról, ami érinti a munkaerőkölcsönzést. Ezen a héten Eszteregomba vehettem részt egy gyárlátogatáson, ahol a kiválasztást a partner végezte én a projekt vezetőnek segítettam a megjelent jelölteket beállítani a HR szoftverbe, a felvett munkavállalókat az orvosi alkalmassági után a bérszámfejtési programban rögzítettem és előkészítettem a szerződéseket nyomtatásra. A hét folyamán, Pécelen betekintést nyerhettem milyen egy fogadó óra és hogyan is zajlik le. Továbbiakban az irodában tartózkodtam Csomádon ahol adminisztratív dolgokat végeztem, mint a munkaszerződés előkészítés, bérszámfejtési programba való rögzítés, HR szoftver napra készre tétele.

4.Hét

Ezen a héten is Eszteregomba vehettem részt egy gyárlátogatáson, ahol a kiválasztást a partner végezte én a projekt vezetőnek segítettam a megjelent jelölteket beállítani a HR szoftverbe, a felvett munkavállalókat az orvosi alkalmassági után a bérszámfejtési programban rögzítettem az embereket és előkészítettem a szerződéseket nyomtatásra. Továbbá egy másik gyárlátogatás teljes menetét Gyöngyösön itt felkészítettük a jelölteket az interjúra, illetve jelentkezési adatlapot töltettünk ki velük a szerződéshez. Majd interjúztattunk a műszakvezetőkkel. Az eredményt e-mailben kaptuk meg a felvett jelöltek bérével és

beosztásával egyetembe. Ezután egyenként kellett őket értesíteni kinek nem sikerült és kinek sikerült s mik a további teendőik.

5. Hét

Ezt a hetet Budapesten kezdtem szerződéskötéssel a felvételt nyert munkavállalókkal, ahol sorkerült még a munkaruha kiosztásra és a munkavédelmi cipők kiadására. Ezt követően az irodába érve megkezdtem az adminisztratív munkákat elsőként felkerestem a nem megjelent munkavállalókat, és ha úgy döntöttek mégsem fogadják el az állás lehetőséget rögzítettem az állapotukat a rendszerben, majd a megadott számlaszámokat felvittem a bérszámfejtési programba. Ezen a héten ismételten elutaztam Esztergomba a helyszínen segíteni a munkálatokban a projektvezetőnek, itt már tartottunk fogadó órát is, ahol a munkavállalók kérdéseikkel kereshettek fel bennünket. Ezután a szokásos kiválasztási procedúra zajlott le és ismételten előkészítettem a szerződés nyomtatásához szükséges dolgokat. A hét vége felé Budapestre mentem kiválasztásra, ahol jelentkezési adatlapot töltöttek ki a jelentkezők közben én rögzítettem a HR szoftverben a kik azok, akik megjelentek, akik valami oknál fogva nem tudtak megjelenni jeleztem a toborzásnak, hogy szervezzék le a következő kiválasztásra. A tesztírás és az interjú után kiválasztott embereknek megírtam orvosi beutalójukat, majd rögzítettem adataikat az adatbázisban és az irodába visszaérve elkészítettem a szerződéseket. Segítettem továbbá más kiválasztáson résztvevő jelentkezők értesítésében kik nyertek felvételt és kik nem valamit besegítettem a szerződések elkészítésébe is.

6. Hét

A munkáim közzé tartozott, hogy egyedül megbíztak egy szerződéskötés lebonyolítására illetve a munkaruhák kiosztására. A szerződéskötés során az új munkavállalókat egy tárgyalóterembe kísértem majd tájékoztattam őket mi található a szerződésben ellenőriztük az adataikat és aláírásra kerültek, leadták a TB kiskönyveket és előző munkahelyi papírokat, majd külön adás – vételi szerződést írtunk a kiadott munkaeszközökre. Az irodába visszaérve rögzítettem a leadott számlaszámokat és tartottam egy rövid beszámolót a feletteseimnek, hogy milyen arányban jelentek meg a munkavállalók és kerültek beléptetésre. Adminisztratív munkával segítettem továbbá Esztergomban az egyik projektvezető munkáját szerződéseket készítettem elő, fogadó órát tartottam, étkeztetési papírokat töltöttünk ki a

felvételt nyert jelöltekkel, HR szoftvert aktualizáltam a gyárlátogatás eredményét illetően. Lehetőségem nyílt Ikladra is ellátogatni egy kiválasztásra, ahol csak szemtanúként voltam jelen. A héten még egy budapesti és egy gyöngyösi kiválasztáson is részt vettem, aminek eredménye képpen olyan feladataim keletkeztek, mint értesíteni a jelölteket a felvételi eredményről, a sikeresen teljesített új munkavállalóknak rögzítettem adataikat az adatbázisban előkészítettem s megcsináltam a szerződéseket. Orvosi időpontokat foglaltam alkalmassági vizsgálatra.

7.Hét

A hetet ismételten szerződéskötéssel kezdtem az egyik partnerünknel Budapesten, majd az irodába visszaérve oktatáson vettem részt, aminek a fő témája a dokumentumok iktatása és a cafetéria illetve egyéb bérezésen felüli juttatások voltak. A szokásos esztergomi kiválasztásra ezen a héten is sor került. Új feladatomból nekem kellett elvinni a szerződéseket Esztergomba és segíteni a szerződéskötés lebonyolításában. Továbbá partnerünk számára szerveztem le a raktárjukba takarítókat, aminek során adategyeztetés szerződés előkészítés és orvosi alkalmassági időpont foglalási feladataim voltak. További szerződéseket készítettem és rögzítettem az új munkavállalók adatait adatbázisunkban. A kiválasztások után a HR szoftvert frissítettem napra készre.

8.Hét

E héten a szokásos szerződéskötések és kiválasztások mellett új feladatként elégedettségi felmérést végeztem. A felmérés célja az volt, hogy a munkavállalóink hogyan érzik magukat a partnernél, milyen a légkör van e bármiféle panaszuk. Az eredményeket összesítettem feljegyeztem az adatbázisunkban és továbbítottam a partner felé. Bérszámfejtés időszaka volt így megbíztak a betöltőkbe a távollétek rögzítésében, ahol csoportosítottuk ki mikor miért hiányzott és elszámoltunk vele. Illetve egy újabb partnernél nyílt lehetőségem egyedül fogadó órát tartani, aminek célja az volt, hogy a munkavállalók kérdéseit megválaszoljam és fizetéselemelésből kifolyólag bérmodosítási szerződést kötöttünk velük.

9.Hét

A már megszokott feladataim elvégzésére került sor. Szerződéskészítések és kötések interjúztatások, kiválasztások és egyéb adminisztratív feladatok. Illetve megbeszéléseket tartottunk, hogyan tudna a cég hatékonyabban működni illetve megfelelni a partnerek kéréseinek.

10.Hét

Egy olyan oktatáson vehettem részt ahol megismerhettem a cég bérszámfejtési programját a Babért. Ez egy olyan összetett bérprogram melynek keretén belül még ügyviteli program, bérszoftver rendszer, bérszámfejtés, munkaügy, bérügyvitel és könyvelés esetére is használható. Az oktatás során megismerhettem a program teljes felépítését illetve olyan praktikákat sajátíthattam el melyek sokkal könnyebbé és gyorsabbá tette munkámat. Új tevékenységi köröm lett én intéztem az iroda postázását, díjhiteles céggé előkészítettem a feladni kívánt leveleket például közös megegyezéseket, munkáltatói igazolások stb. ezeket online a magyar posta oldalán rögzítettem, elvittem őket postára és a számlával és küldemény azonosítóval együtt rögzítettem a postázási nyilvántartásunkba.

11.Hét

Szerződéskötések és kiválasztások által keletkezett adminisztratív feladataimat láttam el. Ezeken a teendőkön kívül egyedül mentem Jászberénybe ahol orvosi alkalmassági vizsgálatra vittem munkavállalókat majd kötöttem velük szerződést és tartottam nekik egy tájékoztató a beléptetésükkel kapcsolatban. Volt szerencsém egyedül lebonyolítani a gyöngyösi gyárlátogatást ahol a partner műszakvezetőivel együtt interjúztattunk jelölteket és döntöttünk kik kerülnek felvételre. Mire én visszaértem az irodába a partner megküldte a bérezéssel és beosztással kapcsolatos információkat a felvétel nyertekkel kapcsolatban. Ezután én elkezdtem megszervezni az orvosi alkalmasságit és értesítettem őket az eredményről s megkezdtem a szerződéseik előkészítését.

12.Hét

A rendszeres adminisztratív feladataimon felül új teendőket kaptam. El kellett látogatnom Gyöngyösre, ahol a kirgiz munkavállalóinknak átadtam az adó és TAJ kártyáikat adás – vételi szerződéssel. Illetve meghatalmaztak, hogy a NAV-nál a családi adókedvezmény igénybeviteléhez gyermekeik számára is igényeljünk adókártyát. Így benyújtottam, mint meghatalmazott munkáltató a kérvényt, mely elfogadásra került.

13.Hét

A 13. héten az irat raktárban tartottuk selejtezést, ahol ez elavult dokumentumokat eljárásnak megfelelően megsemmisítettük, azaz a megsemmisítésre kihelyezett iron mountain urnákba helyeztük. Minden iktatott okmányról készítettünk egy elektronikus adatbázist, amiben bármikor visszatekinthetők.

14.Hét

Ismételten bérszámfejtési hét következett, így én mentem ki a partnerekhez fogadó órákat tartani és az irodában töltött idők alatt távolléteket rögzítettem és segédkeztem a bérlapok ellenőrzésében. Szerződéseket készítettem és postai teendőkent végeztem. Illetve az elégedettségi felmérést csináltam a szállásos munkavállalók esetében szállásokra lebontva mennyire elégedettek a minőségével, tisztaságával, felszereltségével és bejárási feltételekkel. Az beérkezett véleményeket feldolgoztam és egy kimutatást állítottam össze a pozitív és negatív véleményekre fókuszálva.

15.Hét

Utolsó hetemen további elégedettségi felmérőket készítettem. Kiválasztásokat és gyárlátogatásokat bonyolítottam le. Szerződéseket készítettem és kötöttem meg. HR szoftvert állítottam be. Postázási teendőket végeztem.

7. Javaslatok

Véleményem szerint a Delego Személyzeti Szolgáltató Kft. egy remekül működő dinamikusan fejlődő cég. Mindig mindennek a legfelelőbb módon szeretnének eleget tenni és számuk a partnereik és munkavállalóik az elsők. Rugalmasan állnak minden hirtelen felmerült akadályhoz és gyorsan közösen találnak megoldást a problémákra. A gyakorlati időm alatt kisebb változtatásokat közösen hoztunk meg a gördülékenyebb munkavégzés érdekében. Ilyen volt HR szoftver heti frissítése. Illetve, hogy toborzó munkatársaink munkáját könnyítve táblázatba vezettük kik azok a munkavállalók, akik megjelentek plusz kik nyertek felvételt. Így ők már azonnal tudták kiket kell esetleg újra leszervezni vagy éppen kinek milyen másik állást ajánljanak. Az egyetlen szemrevételelem és egyben javaslatom, hogy a projekteket az irodák között lokáció alapján kéne besorolni ezzel is segítve a projektvezetők munkáját. Ugyanis vannak olyan esetek, amikor a projektvezetők órákat veszítenek munkaidőjükből a vezetéssel, utazással.

8. Hivatkozások

(2023). Forrás: <https://delego.hu/>

(2023). Forrás: Facebook: <https://www.facebook.com/delegoazemberazelo/>

Bárczi, J. (dátum nélk.). Vállalati pénzügy jegyzet.

Céginfo. (2023). Forrás: <https://ceginfo.hu/>

E-beszámoló; Mérleg; Eredménykimutatás. (dátum nélk.). Forrás: <https://e-beszamolo.im.gov.hu/oldal/kezdolap>

9. Ábrajegyzék

1. ábra Forgóeszközök aránya	10
2. ábra Saját tőke aránya.....	11
3. ábra Kötelezettségek aránya	12
4. ábra Likviditási mutató.....	13
5. ábra Pénzhányad mutató.....	13
6. ábra Árbevétel arányos nyereség (ROS)	14
7. ábra Eszköz jövedelemtermelő képessége (ROA)	15
8. ábra Tőkearányos eredmény (ROE)	16