

Thema	Personalmanagement: Übungsserie II
Dokumentart	<i>Lösungen</i>
Theorie im Buch "Integrale Betriebswirtschaftslehre"	Teil: D2 Personalmanagement

Personalmanagement: Übungsserie II

Aufgabe 1

Welche Verfahren sich für die Personalgewinnung am besten eignen, kann anhand verschiedener Kriterien geprüft werden.

1.1

Welche Kriterien muss ein Instrument erfüllen, damit es als wissenschaftlich fundiert eingestuft wird? Nennen und erläutern Sie die einzelnen Aspekte.

- *Zuverlässig (reliabel): Bei identischen Ausgangssituationen sollte ein Test immer dieselben Ergebnisse ausweisen.*
- *Objektiv: Ein Test muss frei von subjektiven Einflüssen erfolgen, das heisst, er sollte unabhängig davon, wer ihn durchführt, zu gleichen Resultaten führen.*
- *Leistungsfähig (valide): Ein Test muss die richtigen Hinweise geben, um die geeignete Person auszuwählen.*

1.2

Nennen Sie 5 Auswahlinstrumente, die eine hohe Validität aufweisen.

- *Arbeitsproben*
- *Leistungsbeurteilung, Probezeit*
- *Schulnoten*
- *Biografischer Fragebogen*
- *Strukturiertes, anforderungsbezogenes Auswahlinterview*
- *Kognitive Fähigkeitstest (Intelligenztests)*
- *Assessment-Center*

Aufgabe 2

Für eine erfolgreiche Eingliederung in die Unternehmung müssen neue Mitarbeitende sowohl einen juristischen, als auch einen psychologischen Vertrag eingehen. Was verstehen Sie darunter?

Ein neuer Mitarbeiter muss eine persönliche Beziehung zum Kollektiv finden, dem er beizutreten erwägt (psychologischer Vertrag). Der juristische Vertrag regelt die Austauschbeziehung zwischen dem Mitarbeitenden und der Unternehmung.

Aufgabe 3

3.1

Zu den Aufgabenbereichen des Personaleinsatzmanagements gehört die Arbeitszeit der Mitarbeitenden zu gestalten. Welche Interessen verfolgt dabei die Unternehmung?

Die Interessen orientieren sich an der Geringhaltung der Arbeitskosten pro Produkt oder Dienstleistung, einer hinreichenden Menge an Arbeitszeit, um die nachgefragten Produkte oder Dienstleistungen herzustellen, der maximalen Auslastung der Infrastruktur, einer maximalen Verfügbarkeit für Kunden, der Minimierung unproduktiver Zeiten sowie einer einfachen und leicht durchschaubaren Arbeitszeitadministration.

3.2

Wieso kommt der Gestaltung der Arbeitsumgebung auch aus ökonomischer Sicht eine wichtige Bedeutung zu?

Der Gestaltung der Arbeitsumgebung kommt aus wirtschaftlichen Gründen eine herausragende Bedeutung zu, da Arbeitsunfälle und Erkrankungen der Mitarbeitenden mit erheblichen Kosten verbunden sind.

Aufgabe 4

4.1

Was sind die Ziele der Personalbeurteilung?

- *Steuerung der Entlohnung*
- *Verbesserung der Leistung der Mitarbeitenden und der Führungssituation*
- *Informationsgrundlage für die Planung sowie für personenbezogene Entscheidungen*
- *Erfolgskontrolle von Massnahmen im Human-Resource-Management*

4.2

Geben Sie an, welche Personengruppen in 360-Grad-Beurteilungen eine Beurteilung vornehmen können.

- *Mitarbeitende (Selbstbeurteilung)*
- *Vorgesetzte*
- *Gleichgestellte (Peers)*
- *Direktunterstellte Mitarbeitende (vor allem für die Überprüfung von Führungsverhalten)*
- *Kunden*
- *Lieferanten*

Aufgabe 5

Wie kann Potenzial definiert werden?

Potenzial versteht sich als die Fähigkeiten von Mitarbeitenden, die heute noch nicht oder nicht in vollem Umfang ausgeschöpft und genutzt werden (und im unternehmerischen Kontext relevant sind).

Aufgabe 6

Was ist der Unterschied zwischen summarischen und analytischen Verfahren bei der Bestimmung des Funktionslohns?

In summarischen Verfahren werden die Funktionen als Ganzes beurteilt. In analytischen Verfahren hingegen werden die Funktionen in einzelne Anforderungskriterien aufgelöst und miteinander verglichen.

Aufgabe 7

7.1

Nennen Sie den Unterschied zwischen flexibler Pensionierung und gleitender Pensionierung.

Bei der flexiblen Pensionierung können die Mitarbeitenden den Zeitpunkt für den Übertritt in den Ruhestand selbst wählen.

Bei der gleitenden Pensionierung wird das berufliche Pensum kontinuierlich und stufenweise reduziert. Die Arbeitszeit wird ab einer bestimmten Altersgrenze laufend verringert.

7.2

Was versteht man unter Management-Buy-out?

Ganze Unternehmensbereiche werden ausgegliedert und in die Hände der bisherigen leitenden Mitarbeitenden gelegt.

Aufgabe 8

8.1

In welche Bereich lassen sich die Massnahmen der Personalentwicklung unterteilen?

- *Informationsbezogene PE: Im Vordergrund steht die Beschaffung von Informationen*
- *Bildungsbezogene PE: Individuelle Fähigkeiten sollen durch Aus- und Weiterbildungs-massnahmen optimiert werden*
- *Stellenbezogene PE: Hier geht es um die längerfristige Sicherung bestimmter Arbeitsplätze*

8.2

Was sind die Nachteile eines Sozialplans?

Dabei handelt es sich lediglich um eine reaktive Massnahme, die neben hohen direkten Kosten auch einen grossen Verlust von Humankapital verursacht.