

Lernblatt BWL Personalwesen:

Aufgaben:

1) Personalbedarfsplanung

1.1 Welche Arten des Personalbedarfs kennen Sie? (Kurze Erläuterung)

--> (Skizze Seite 907)

Bruttopersonalbedarf/Sollpersonalbedarf

- Menge aller Personen einer Personalkategorie
- setzt sich aus Einsatzbedarf und Reservebedarf zusammen

Einsatzbedarf

- Zahl der Mitarbeiter die nach technischen, organisatorischen, gesetzlichen und tariflichen Gesichtspunkten erforderlich sind

Reservebedarf

- persönliche Fehlzeiten und Kapazitätsspitzen werden berücksichtigt

Nettopersonalbedarf

- Saldo aus Bruttobedarf und Bestand je Personalkategorie

Ersatzbedarf

- Zahl der Mitarbeiter die eingestellt werden müssen
- wird durch Kündigung, Beförderung, Versetzung und Ruhestand bestimmt

Neubedarf

- Summe aus Ersatzbedarf und Zusatzbedarf = Nettopersonalbedarf
- entsteht durch Erweiterungsinvestitionen oder zusätzliche Aufgaben

1.2 Wie wird der zukünftige Personalbedarf berechnet?

--> Schätzwertverfahren (???)

Kennzahlenmethode (Funktioniert nur bei tayloristischen Unternehmen, wird Begleitend zum Schätzverfahren verwendet)

2f) Definieren sie den Begriff Menschenbild.

--> Subjektive Sichtweise (Einschätzung gegenüber anderen Menschen hinsichtlich deren Verhalten, Einstellung, Zielen, Erfahrungen, Wünschen, Aussagen), wie man Menschen oder eine Gruppen sieht hängt von der jeweiligen Position ab. Verallgemeinerung.
Geprägt durch Gewerkschaften → Feindbilder

2g) Welches sind die Kernaussagen der Theorien X und Y. Und welche Zirkularität ergibt sich dadurch?

--> **Theorie X:** Kernaussage: Mitarbeiter sind generell Faul, desinteressiert, demotiviert, arbeiten nur durch Zwang und die wirtschaftliche Notwendigkeit Geld zu verdienen zur Arbeit zu bewegen

Theorie Y: Mitarbeiter sind Motiviert, Innovationsfähig, Kreativ, engagiert und Verfügen über eine Menge von Fähigkeiten

Zirkularität Blatt

Falls Du Fehler findet, Verbesserungsvorschläge oder Ergänzungen hast, melde Dich bitte bei mir per E-Mail (felix@bucella.de)

Mit freundlichen Grüßen

Felix

2b) Stellen sie bitte die Determinanten (Bestimmungsfaktoren) menschlichen Leistungsverhaltens übersichtlich dar und erläutern sie kurz die Zusammenhänge.

--> Seite 966: Leistungsvermögen hängt ab von: Biorhythmus (unterschiedlich schnelle Bänder) Gene, Erbanlagen, Ausbildung und Förderung.

2c) Wie entsteht Arbeitsmotivation? Geben sie zu den einzelnen Faktoren je 3 Beispiele.

--> (Seite 967)

- **Bedürfnis:** Mangel empfinden mit dem Bestreben zur Beseitigung. z.B.: Frieren, Hunger, Durst, Schlaf
- **Motiv:** Unterschwellig vorhandene Verhaltensdisposition (Veranlagung). z.B.: Geselligkeitsmotiv, Prestigemotiv, Kompetenzmot., Leistungsmot.
- **Anreiz:** Impulse die ein best. Verhalten fördern sollen z.B.: Geldwerte Vorteile, Bildung, Geschäftswagen, Tankschecks, Flugmeilen gutschreiben
- **Führt zu Arbeitsmotivation:** bestimmtes Verhalten wird induziert

d) Definieren sie den Begriff Inhaltstheorie.

-versucht, mit Schwerpunkt auf Motivationsinhalte, Bedürfnisse die zur Arbeit motivieren zu bestimmen und anzuwenden. z.B. Cafeteriaprinzip

e) Stellen sie die Inhaltstheorien von Maslow und Herzberg vergleichend gegenüber und üben sie Kritik daran (Skizzen).

--> (Skizze Seite 975 – 979)

Maslow: Mittelschicht (erdacht für Amerikaner Ende der 60er), Bedürfnispyramide, Defizitprinzip, Herausfiltern der arbeitsrelevanten Bedürfnisse, 1 dim. Denkgefüge,

Extrintische Motivation: Arbeitsumfeld;

Intrintische Motivation: wirken stärker, Oberen 2 Punkte der Pyramide, Tätigkeit an sich z.B. Anerkennung, Selbstverwirklichung

Kritik: es gibt keine empirische Untersuchung

Herzberg: Messung der Arbeitszufriedenheit, 2 dim. Denkgefüge, Fragebögen (geschlossene Fragen, Likerskala), Hygienefaktoren (Untere Schicht Maslowpyramide), (Arbeitszufriedenheit, nicht Arbeitszufriedenheit), Motivatoren (...)

Kritik: geschlossene Fragebögen (Likerskala),

1.3 Nennen sie 3 Unternehmens interne und externe Einflussfaktoren des Personalbedarfs

Externe Faktoren: Politische Entwicklung, Rechtliche Entwicklung, Tarifliche Entwicklung

Interne Faktoren: Arbeitsproduktivität, Arbeitszeit u. Urlaubszeitregelung, Fehlzeiten und Fluktuation

1.4 Welche Problematik ergibt sich in der Praxis bei der Berechnung des zukünftigen Personalbedarfs und welche sind die gebräuchlichsten Berechnungsverfahren?

--> (S.909 – 910)

Problematik: Benötigt Bezugsgröße für Personalbedarf, ist abhängig von organisatorischen und ökonomischen Faktoren. „Branchenzyklik“, je zyklischer eine Branche desto schwieriger kann man Zukunftsprognosen und Einschätzungen machen, z.B. IT-Branche (Hochzyklisch)

Schätzwertverfahren: am gebräuchlichsten und leicht anzuwenden, aufgrund von Daten und Fakten.

Andere Verfahren: werden meist zusätzlich zum Schätzwertverfahren durchgeführt

2) Beschreiben sie bitte die beiden wichtigsten Verfahren der Bewerberhauptauswahl und bewerten sie diese kritisch.

--> **Assessment Center (AC):** unpersönlich, Gruppengespräch, Teuer (Unterbringung, Verköstigung etc., ungenaueres Persönlichkeitsbild, Rollenspiele, Vorträge und Referate
multiples diagnostisches Auswahlverfahren, Laborbedingung, nicht in der Firma (z.B. 2 Tage in einem Hotel), Nicht unbedingt besser, starker Druck, danach meist sperre bei nicht bestehen → Karriereknick, objektive Gütekriterien (Punktesystem)

Bewerbungsgespräch: Sehr persönlich genaues Bild, Zeitaufwendig für Firma aber trotzdem schneller, aufwendig,, Tiefeninterview, situatives Interview, Stressinterview, Gruppengespräch, subjektiv

3a) Welcher positive bzw. negative Zusammenhang besteht zwischen Arbeitsmotivation, Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit

--> Arbeits-Motivation -> Hohe Arbeits-Leistung -> Arbeits-Zufriedenheit

Geringe Arbeits-Motivation -> Geringe Arbeits-Leistung -> Geringe Arbeits-Zufriedenheit (Arbeitsfrustration, innere Kündigung)