

<b>Thema</b>	Personalmanagement: Übungsserie I
<b>Dokumentart</b>	Übungen
<b>Theorie im Buch "Integrale Betriebswirtschaftslehre"</b>	Teil: D2 Personalmanagement

# Personalmanagement: Übungsserie I

## Aufgabe 1

Arbeit und Wissen bilden zusammen das Humankapital. Wie die anderen Produktionsfaktoren muss auch Arbeit beschafft werden: Ohne Arbeit keine Leistung.

### 1.1

Bestimmen Sie die drei funktionsübergreifenden Aufgaben bzw. Querschnittsfunktionen des Personalmanagements und erläutern Sie die einzelnen Funktionen kurz.

### 1.2

Nennen Sie fünf Merkmale des modernen Personalmanagements.

### 1.3

Nennen Sie zwei wesentliche Merkmale der Ressource Arbeit, welche sie von den übrigen Produktionsfaktoren unterscheidet.

## Aufgabe 2

Mit der Personalplanung wird sichergestellt, dass die benötigte Zahl an Mitarbeitenden mit den erforderlichen Qualifikationen, zum richtigen Zeitpunkt, möglichst kostengünstig zur Verfügung steht. Wir unterscheiden zwischen qualitativer und quantitativer Planung.

### 2.1

Erläutern Sie den grundlegenden Unterschied zwischen qualitativer und quantitativer Planung.

## 2.2

Ordnen Sie die folgenden Planungsgrundlagen der qualitativen oder quantitativen Planung zu:

qualitativ	quantitativ	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vereinbarungen betreffend Arbeitszeiten und Ferien
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Einordnung der Mitarbeitenden in ein HR-Portfolio mit den beiden Komponenten „Performance“ und „Potential“
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Wandel gesellschaftlicher Werte (z.B. Trend zu Teilzeitarbeit)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vergleich der strategischen Bedeutung mit der Personalqualität der Geschäftsbereiche
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Veränderung gesetzlicher Vorschriften (z.B. Pensionierungsalter)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Stellenbeschreibung, Anforderungsprofil, Arbeitsplatzbeschreibung
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Massnahmen zur Erhöhung der Motivation

## 2.3

Nennen Sie mögliche Probleme, die bei der qualitativen Personalbedarfsermittlung auftauchen können.

## Aufgabe 3

Eine Personalgewinnung läuft in Phasen ab: Zuerst muss man zum Schluss kommen, dass eine zu besetzende Vakanz vorliegt. Dann muss man festlegen, welche Aufgaben durch die Stelle wahrgenommen werden sollen. Schliesslich muss die Vakanz kommuniziert werden. Erst dann können Bewerbungsunterlagen und Bewerbende begutachtet werden.

### 3.1

Nennen Sie Instrumente, die bei der Personalsuche eingesetzt werden können.

### 3.2

Welche Möglichkeiten sehen Sie, um sich auf dem Arbeitsmarkt Wettbewerbsvorteile gegenüber der Konkurrenz zu verschaffen?

## **Aufgabe 4**

Die Aufgabe des Personaleinsatzes besteht in der Zuordnung der in der Unternehmung verfügbaren Mitarbeitenden zu den Aufgaben in Bezug auf Quantität, Qualität, Einsatzzeit und Einsatzort.

### **4.1**

Zählen Sie vier Möglichkeiten von Arbeitsteilung mit erweitertem Handlungsspielraum auf.

### **4.2**

Nennen Sie Beispiele für die Anwendung von Job-Sharing.

### **4.3**

Die Anwendung von Job-Sharing kann trotz allem auch Nachteile mit sich bringen. Erläutern Sie einige.

## **Aufgabe 5**

Als Lohn bezeichnen wir das monetäre Entgelt für die geleistete Arbeit. Bemessensgrundlage des Lohnes ist damit grundsätzlich die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden.

### **5.1**

Nennen Sie die Bestimmungsfaktoren des Lohnes.

### **5.2**

Der Gesamtlohn kann unterteilt werden in einen Funktionslohn sowie einen variablen Lohnanteil. Erläutern Sie, was darunter zu verstehen ist.

### **5.3**

Neben der Einbettung in die Unternehmensstrategie ist die Lohngerechtigkeit der entscheidendste Erfolgsfaktor eines Lohnsystems. Nennen Sie Grundsätze eines gerechten Lohnsystems.

## Aufgabe 6

Ein Mitarbeiter in der Verpackungsindustrie hat einen garantierten Mindestlohn von Fr. 20.-/Std. und einen Akkordzuschlag von 25 %. Die Normalmenge beträgt 30 Stück pro Stunde. Der fleissige Mitarbeiter erreicht zurzeit einen Leistungsgrad von 130 %.

### 6.1

Arbeitet der Mitarbeiter im Zeit- oder Geldakkord?

### 6.2

Wie viele Stück hat der Mitarbeiter effektiv pro Stunde hergestellt?

### 6.3

Wie hoch ist sein Stundenverdienst?

### 6.4

Wie viel verdient er bei einem Leistungsgrad von 70 %?

## Aufgabe 7

Die Personalentwicklung beinhaltet alle informations-, bildungs- und stellenbezogenen Massnahmen, die zur gezielten Entwicklung sämtlicher Mitarbeitenden während der Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit ergriffen werden.

### 7.1

Welche drei Grundelemente umfasst eine moderne Personalentwicklung?

### 7.2

Der Erfolg eines Teams ist davon abhängig, wie die Gruppe ihre eigene Dynamik erkennt, gestaltet und zu nutzen weiss. Definieren Sie die vier Phasen, in welche die Teamentwicklung gegliedert wird.

## Aufgabe 8

Unter Personalfreisetzung verstehen wir die Reduzierung einer Personalüberdeckung durch sowohl interne qualitative, zeitliche oder örtliche Anpassungen als auch extern durch die Abgabe von Personal an den Arbeitsmarkt.

### 8.1

Nennen Sie mögliche Ursachen von Personalfreisetzungen.

### 8.2

Bestimmen Sie, ob es sich bei den folgenden Massnahmen um reaktive oder proaktive Strategien handelt.

reaktiv	proaktiv	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Flexible Beschäftigungs- und Arbeitszeitmodelle
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Rücknahme von Fremdaufträgen (Insourcing)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ressourcenorientiertes Human-Ressource-Management
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen

### 8.3

Erläutern Sie, was unter dem Begriff „Outplacement“ zu verstehen ist.