

Viel Erfolg!

der Bearbeitungszeit erhalten.

9. Sie sind dafür verantwortlich, dass das Aufsichtspersonal Ihre Klausur am Ende darf nicht belöst werden!
8. Das Klausurheft zu dieser Klausur besteht aus diesem Deckblatt (1 Seite) plus drei Aufgaben und Zusatzpapier (insges. 12 Seiten); bitte zählen Sie nach! Die Heftung markieren bzw. notieren Sie Ihre Antworten bitte sorgfältig in den dafür vorgesehene Bereichen! Falls Sie eine Korrektur vornehmen müssen, kennzeichnen Sie diese bitte deutlich!
7. Nachstehend finden Sie die Aufgabensammlung mit integrierten Lösungsfeldern.
6. Die Klausur ist bei 50% der Gesamt punktzahl auf jeden Fall bestanden.
5. Die pro Aufgabe erreichbaren Punkte sind hinter der jeweiligen Aufgabenstellung genannt.
4. Für Multiple-Choice-Aufgaben im Aufgabenfeld 1a gilt folgendes: Für eine korrekte Antwort erhalten Sie einen Punkt, für eine nicht beantwortete Frage gibt es keinen Punkt und für eine falsche Antwort wird Ihnen ein halber Punkt abgezogen.
3. Bearbeiten Sie Aufgabe 1 und 2, so machen Sie bitte kenntlich, welche Aufgabe bewertet werden soll. Ansonsten wird die erste Aufgabe bewertet.
- die **Aufgabe 3 (PflichtigAufgabe)** zu bearbeiten sind.

sowie

- eine Aufgabe aus den Aufgaben 1 und 2

2. Die Klausur besteht aus insgesamt 3 Aufgaben, von denen

Hinweise: 1. Bitte tragen Sie oben auf diesem Deckblatt zuerst Ihre persönlichen Daten ein!

Als Hilfsmittel sind zugelassen: -elektronische Hilfsmittel lt. Aushang des Prüfungsausschusses

Aufgabe	1	2	3	Gesamt punkte	Note
Punkte					

Name: Vorname: Fakultät: Matr.-Nr.:

Prüfer: Prof. Dr. Thomas Spengler

Klausur: 2055 Personalplanung

Wintersemester 2011/2012

		Zu den Dezisionsmodellen der Personalplanung zählen isolierte, integrierte, sukzessive und simultane Personalplanungsansätze.	
		Die Maßnahmen Personalabschüttung, -versetzung und -beförderung bewirken vor allem die Veränderung des Bestandes einer Personalaustrittszeitung.	
		Bestandsgrößen sind für Zeiträume und Bewegungsgrößen sind für Zeitpunkte festgestellt Größen.	
		In einem Personalbewegungsstabileau lässt sich zahlenweise die Herkunft des in einer Periode $t-1$ vorhandenen Personals ablesen.	
		Die Entscheidungssituation der reinen Personalbereitsstellung ist dadurch charakterisiert, dass für den vorab (als Datum) festgelegten Personalaufwand die optimale Personalaustrittszeitung und ggf. der optimale Personalbedarf die optimale Personalaustrittszeitung und der optimale Personalbedarf über Vergleichbarkeit über Personal. Zu dessen Errechnung werden Sicherung der Verfügbarkeit über Personal. Zu dessen Errechnung werden Diagnosemodelle dienen der Feststellung personalwirtschaftlicher Daten, wie z. B. der Ermittlung von Fluktionsraten.	
		Das oberte Substanziel der Personalplanung liegt in der Herstellung und Sicherung betrieblicher Personalbedarfe dienen sollen.	
		Der Bechtold-Algorithmus ist ein Ansatz zur Lösung eines Shift-Scheduling-Problems.	
		Das oberte Substanziel der Personalplanung liegt in der Herstellung und Sicherung betrieblicher Personalbedarfe dienen sollen.	
		Diagnosemodelle dienen der Feststellung personalwirtschaftlicher Daten, wie z. B. der Ermittlung von Fluktionsraten.	
		Die Formel von Dörringer et al. zur Prognose des langfristigen Personalbedarfs und die Marhoff-Ketten-Methode zur Prognose der Personalaustrittszeitung bei relativ konstanter Personalpolitik gehören zu den Prognosemodellen der Personalplanung.	
		Bei der Berechnung des Personalbedarfs nach jordt wird als Bemessungsgröße der regelmäßige Zeitbedarf bei einemaliger Erfüllung der Bezugsaufgabe bezeichnet.	
		Das Days-Off-Scheduling gehört im Rahmen der Dienstplanung zu den Planungsansätzen mit konkretem Anwendungsbereich.	

wahr falsch

- a) Überprüfen Sie die folgenden Aussagen auf ihre Richtigkeit und kreuzen Sie entsprechend im Feld „wahr“ oder „falsch“ an! (Gewicht: jeweils 1)

25 Punkte

1. Aufgabe: Grundlagen der Personalwirtschaft und der Personalplanung

<p>b) Erläutern Sie das Akzeptanztheorem nach Drumm / Scholz!</p>		
--	--	--

12 Punkte

		Die Indikatormethode beruht auf der Annahme, dass die Entwicklungsstufen, die in der Vergangenheit für die zu prognostizierende Große bzw. denzenen, die in der Vergangenheit für die zu prognostizierende Große bzw. für die Determinanten der zu prognostizierenden Großen sind und deshalb „fortgeschrieben“, werden können.
		In der Personalfortschreibungssgleichung werden sowohl geschulte Arbeitskräfte erfasst, die ihre Schulung zu Beginn der betrachteten Periode erfolgreich absolviert haben, als auch solche, die ihre Schulung in der betrachteten Periode begonnen haben.
wahr	falsch	



t	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So.		

PB ₁	PB ₂	PB ₃	PB ₄	PB ₅	PB ₆	PB ₇
1						
2						
3						
4						
5						
6						

22 Punkte

Beschäfteten Sie die **dick umrandeten Felder** und überprüfen Sie Ihren Einsatzplan!

a) Ein Verfahren zur Lösung von Days-Off-Dienstplanungsproblemen stellt das First Period Principle dar. Ermitteln Sie mit Hilfe dieses Algorithmus den optimalen Dienstplan für das Prinzip nachfolgend aufgeführte Beispiele! Gehen Sie dabei von **4+3 - Dienstfolgemuster** (4 Arbeits-
zeuge + 3 zusammenhängende freie Tage) aus.

25 Punkte

2. Autogabe: Dienst- und Schichtplanung

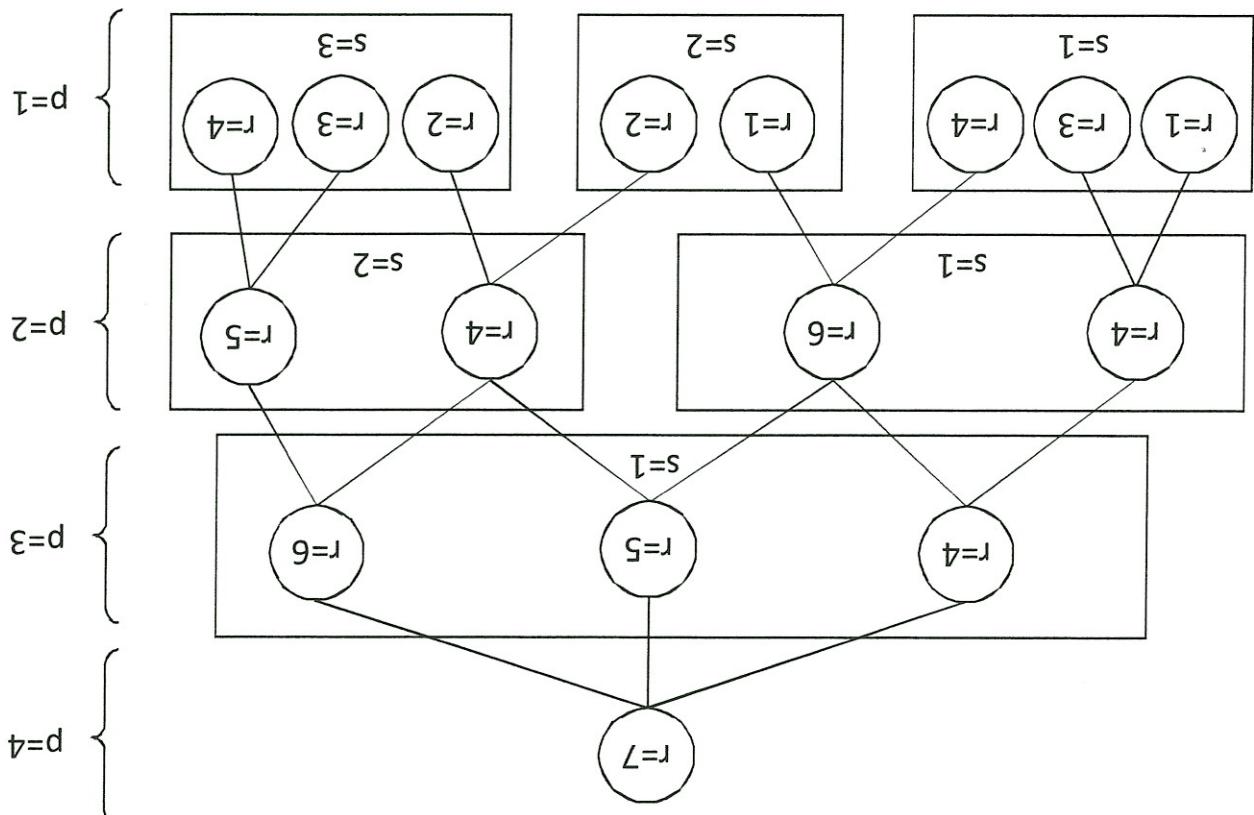
b) Interpretieren Sie das Ergebnis! 3 Punkte

Einsatzplan:

Andrererseits können einherseits aus Schulungen, Verseitzungen und Beförderungen von Arbeitern resultieren. Dies bedeutet insbesondere, dass alle theoretisch möglichen und in Reiniform aufgetrennten Schulungsweg, Versetzungen und Beförderungen soliche Änderungen hervorrufen können und dass Geschulte Arbeitnehmer stets innerhalb der Abteilung bleiben.

-	X	-	-	-	-	-	-	r=5
-	X	X	-	-	-	-	-	r=4
-	-	-	X	-	-	-	-	r=3
-	-	-	X	X	-	-	-	r=2
-	-	-	X	X	X	-	-	r=1
$r_* = 1$	$r_* = 2$	$r_* = 3$	$r_* = 4$	$r_* = 5$	$r_* = 6$	$r_* = 7$		

Die folgende Tabelle informiert über die verschiedenen Schulungsmöglichkeiten (symbolisiert durch „x“):



Die Produktionsabteilung der Firma „Kochtx“, die Einbauküchen herstellt, verfügt in der Periode t=6 über eine bestimmte Anzahl an Arbeitskräften, deren Position – ausgedrückt durch ihren Rang, ihre Abteilung und ihre Qualifikation – folgender Überblick zu entnehmen ist:

35 Punkte

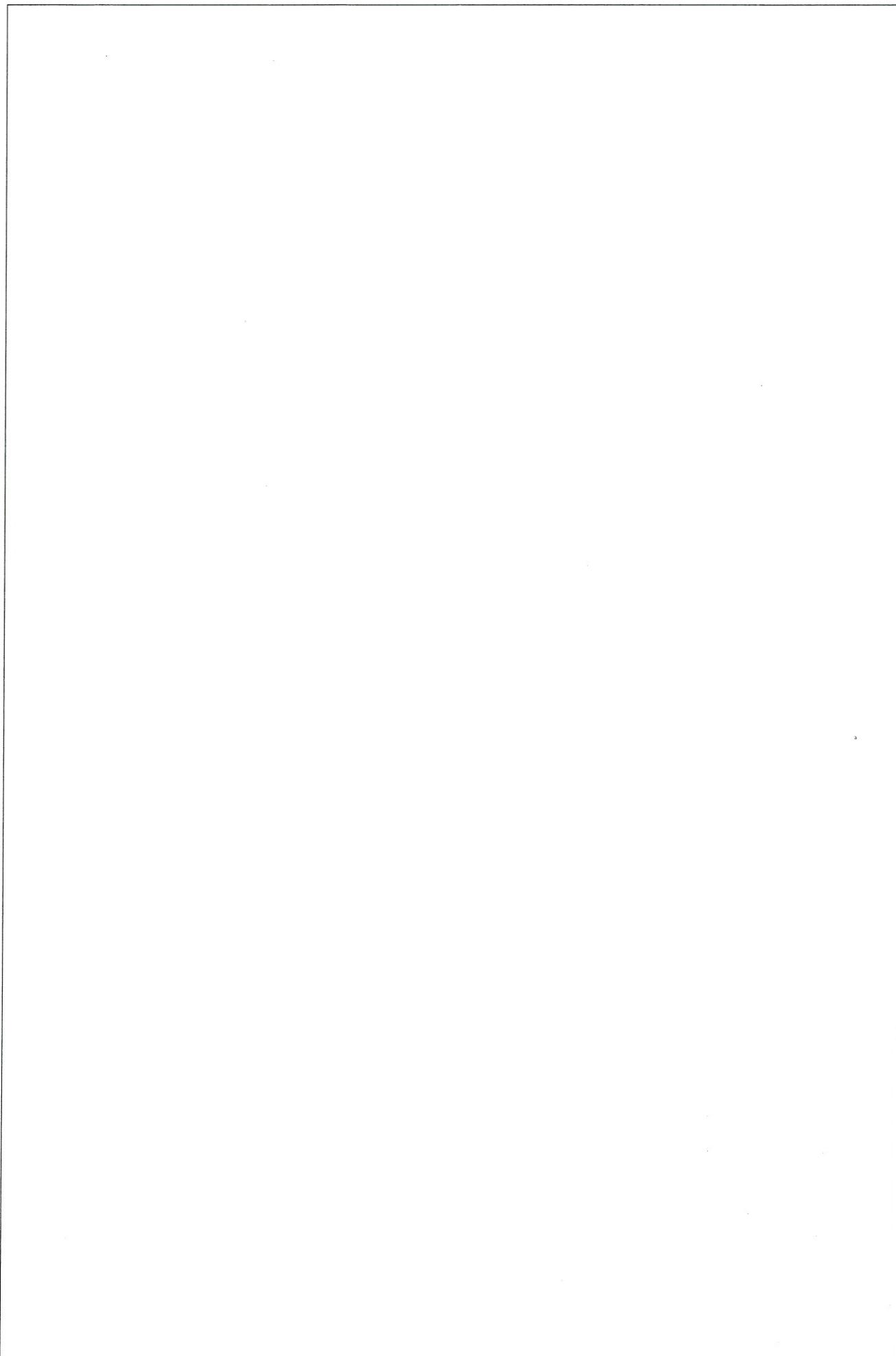
Definieren Sie alle von Ihnen eingeführten Symbole!

Formulieren Sie unter Verwendung der genannten Daten und des Ihnen bekannten Schulungstab-
leaus für die siebte Periode die Gleichungen zur Fortschreibung der Personalauflistung auf den
Rängen p=1, 2, 3 jeweils für die Abteilung s=1! Gehn Sie dabei davon aus, dass es sich um eine
„off the job“-Schulung handelt!

Weiterhin rechnet die Produktionsabteilung der Firma „Kochfix“ damit, dass 6% der Arbeitskräfte, die zwei neue Tätigkeiten hinzulernen, ihre Schulung nach einer Periode abbrechen. Bei Arbeitskraften hingegen, die nur eine Tätigkeit hinzulernen, geht das Unternehmen nicht davon aus, dass krafteten hinweggen, die nur eine Tätigkeit hinzulernen, geht das Unternehmen nicht davon aus, dass Arbeitskräfte ihre Schulung vorzeitig beenden.

Wahrscheinlichkeit des Bestehens der Abschlussprüfung	Erlernen einer neuen Tätigkeit	0,90
Erlernen von zwei neuen Tätigkeiten	0,75	

Jeder Schulumsgang nimmt drei Perioden in Anspruch und endet mit einer Abschlussprüfung. Verlernprozesse sind ausgeschlossen und Arbeitskräfte können durch eine Schulung eine oder zwei neue Tatigkeiten lernen. Bei allen möglichen Schulumsgängen zur Zieldualifikation für werden immer zwei neue Tatigkeiten erlernt.



Ende!