

# Geprüfte/-r Versicherungsfachwirt/-in

## Lösungsvorschlag Personalwirtschaft vom 30. April 2003

### Aufgabe 3

Die Personalbeschaffungsplanung befasst sich mit den strategischen Wegen und Terminen zur rechtzeitigen Bereitstellung des erforderlichen Personals.

#### interne Personalbeschaffung

- interne Stellenausschreibung (gemäß § 93 BetrVG)
- Personalentwicklungspläne
  - o (Ausbildung, Fortbildung, Umschulung)
- Hilfsmittel sind
  - Nachfolgepläne für Spezialisten und gehobene Positionen
  - Ausbildungspläne und die periodische Mitarbeiterbeurteilung
  - Mitarbeiter werben Mitarbeiter

#### externe Personalbeschaffung

- Zeitungsinserate
- Kontakte mit Eigeninseraten
- auslernende Auszubildende
- von der Bundeswehr zurückkehrende Fachkräfte
- Kontakte zu Hochschulen und Fachhochschulen
- Inanspruchnahme der Arbeitsämter

Vorteile der 80/20-Regelung:

Für den internen Bewerber ist es motivierend, seine beruflichen Perspektiven durch die Ausschreibungen verwirklichen zu können.

Des Weiteren ist die Erkenntnis motivierend, dass das Unternehmen bereit ist, neu zu besetzende Stellen aus dem eigenen Mitarbeiterstab zu rekrutieren.

Dem externen Bewerber eröffnet sich ein neuer Horizont, dass die Unternehmen die Bereitschaft zeigen, sich zu öffnen und auch externes Know-how einzukaufen gedenken.

Die Vorteile für das Unternehmen zielen bei der internen Personalbeschaffung und der damit erfolgreichen Stellenbesetzung auf eine enorme Kosteneinsparung (z. B. Inserationskosten, Assessment-Center, Reisekosten) ab.

### Aufgabe 6

- a)
- interessante, neue Aufgaben (Motivator)
  - finanzielle Anreize (Hygienefaktor und/oder Motivator)
  - selbstständiges Arbeiten (Motivator)
  - neue, interessante Umgebung/Ausland (Hygienefaktor)
  - Ausstattung, z. B. Dienstwagen, Büro (Hygienefaktor)
  - Aufstiegsmöglichkeit (Motivator, wenn Übernahme neuer Aufgaben, mehr Verantwortung im Fokus ist)
  - Möglichkeit, neue Sprache zu lernen (Motivator)

usw.

- b) Herzberg teilt die Faktoren, die Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben, in zwei Gruppen: die Hygienefaktoren und die Motivatoren.
- Zu den Hygienefaktoren zählen v. a. die Faktoren, die auch die Basis der Maslowschen Motivationspyramide bilden, wie z. B. Ausstattung des Arbeitsplatzes (Ergonomie), Sicherheit des Arbeitsplatzes, Kontakt zu Kollegen, Kunden, Vorgesetzten.
  - Zu den Motivatoren zählen v. a. die Faktoren, die die Spitze der Maslowschen Pyramide bilden, wie z. B. interessante, sinnvolle, befriedigende Aufgaben, Anerkennung der geleisteten Arbeit, gutes Führungsverhalten der Vorgesetzten usw. Manche Faktoren lassen sich dabei nicht ganz eindeutig einer der beiden Gruppen zuordnen, dazu gehört z. B. auch das Gehalt.

Die beiden Faktorengruppen unterscheiden sich dadurch, dass die Hygienefaktoren einen Einfluss darauf haben, ob man unzufrieden oder nicht unzufrieden ist. Die Motivatoren haben Einfluss darauf, ob man nicht unzufrieden oder zufrieden ist. D. h., das Fehlen der Hygienefaktoren führt zu Unzufriedenheit, aber ein Mehr bei den Hygienefaktoren kann nicht zur Zufriedenheit führen. Dies gelingt nur durch die Motivatoren.

- c) **Hinweis:** Bewerten Sie die Umsetzung der Zwei-Faktoren-Theorie auf die unter a) genannten Beispiele.