

**Gerhard Muche**

# **Personalplanung bei gegebener Personalausstattung**

**Ansätze zur Personalverwendungsplanung**

**Mit 26 Abbildungen**

**Vandenhoeck & Ruprecht in Göttingen**

# Inhaltsverzeichnis

Seite

## A. Einleitende Kapitel

- |   |    |
|---|----|
| 1. Einführung in die Problemstellung und Zielsetzung der Untersuchung | 1  |
| 2. Systematik und Inhalt der Personalplanung                          | 3  |
| 3. Übersicht über Methoden und Ansätze der Personalplanung            | 7  |
| 4. Definition und Diskussion des Begriffes der Personalstruktur       |    |
| 4.1. Eingrenzung des Personalstrukturbegriffes                        | 13 |
| 4.2. Mengentheoretische Beschreibung von Strukturen des Personals     | 15 |
| 4.3. Interdependenzen zwischen verschiedenen Personalstrukturen       | 20 |
| 4.4. Die Qualifikationsstruktur als spezielle Personalstruktur        | 27 |
| 5. Grundlegende Annahmen und Bezeichnungen                            | 30 |

## B. Ansätze zur Personalverwendungsplanung

### I. Begründung und Konzeption der Personalverwendungsplanung

- |  |    |
|--|----|
| 1. Der Begriff der Personalverwendungsplanung  |    |
| 1.1. Definition und Einordnung der Personalverwendungsplanung in die Personalplanung | 38 |
| 1.2. Die Aktionsparameter der Personalverwendungsplanung                             | 41 |
| 2. Eingrenzung und Differenzierung der Ansätze zur Personalverwendungsplanung        | 43 |
| 3. Das Bezugsmodell  | 50 |

## II. Short-Run-Modelle zur Personalverwendungsplanung

1. Auflistung und Diskussion der Modellvorgaben 5
2. Ein Einperioden-Ansatz zur Personalverwendungsplanung 6
  - 2.1. Allgemeine Erörterung 6
  - 2.2. Exemplarische Behandlung 6
3. Ein Mehrperioden-Ansatz zur Personalverwendungsplanung mit Berücksichtigung von Fluktuation und Fehlzeiten 7
  - 3.1. Allgemeine Erörterung 7
  - 3.2. Exemplarische Behandlung 7
4. Die Implementierung von einsatzabhängigen Leistungsfaktoren in Modellen zur Personalverwendungsplanung 8
  - 4.1. Der Fall der konstanten Leistungsfaktoren 8
    - 4.1.1. Allgemeine Erörterung 8
    - 4.1.2. Exemplarische Behandlung 8
  - 4.2. Der Fall nichtkonstanter Leistungsfaktoren 8
    - 4.2.1. Allgemeine Erörterung 9
    - 4.2.2. Exemplarische Behandlung 9
5. Die Berücksichtigung von Versetzungen und Einarbeitungszeiten in Modellen zur Personalverwendungsplanung 9
  - 5.1. Allgemeine Erörterung 9
    - 5.1.1. Eingrenzung des Begriffs der Versetzung 9
    - 5.1.2. Lern- und Verlernprozesse bei Versetzungen 9

	Seite
5.1.2.1. Die Unterteilung der Arbeitskräftekategorien nach Leistungsstufen	101
5.1.2.2. Die Beschreibung simultaner Veränderungen der Leistungsstufen bei verschiedenen Bedarfskategorien	104
5.1.2.3. Der Zusammenhang von Leistungsstufen und Leistungsgraden	110
5.1.3. Das Versetzungsmodell	115
5.1.4. Ein Kriterium zur Bestimmung von Versetzungen	118
5.2. Exemplarische Behandlung	
5.2.1. Ein Beispiel zum Versetzungsmodell	123
5.2.2. Ein Beispiel zum Versetzungskriterium	127
III. Long-Run-Modelle zur Personalverwendungsplanung	
1. Personalflexibilität als Planungsbasis einer Verwendung von Personal	
1.1. Die Kennzeichnung von Flexibilität einer Personalausstattung	
1.1.1. Einführung in die Problemstellung	131
1.1.2. Der Ausgangspunkt der weiteren Überlegungen zur Personalflexibilitätsmessung	138

	Seite
1.2. Eine Flexibilitätskennziffer bei ganzzahligem Personalbedarf	
1.2.1. Allgemeine Erörterung	14
1.2.2. Exemplarische Behandlung	15
1.3. Eine Flexibilitätskennziffer bei reellwertigem Personalbedarf	15
1.4. Flexibilitätskennziffern mit gewichteten Personalbedarfskonstellationen	16
1.5. Die Herleitung der Berechnungsformeln für die maximal erreichbaren Personalbedarfskonstellationen	
1.5.1. Die Bestimmung der Zahl maximal erreichbarer Personalbedarfskonstellationen im diskreten Fall	17
1.5.2. Die Bestimmung der Maßzahl für das Gebiet der maximal erreichbaren Personalbedarfskonstellationen im kontinuierlichen Fall	17
1.6. Die Herleitung der Berechnungsformeln für die effektiv erreichbaren Personalbedarfskonstellationen	
1.6.1. Die Gestalt der Berechnungsformeln für die Gebiete effektiv erreichbarer Personalbedarfskonstellationen	18
1.6.2. Ähnlichkeiten zwischen den Koeffizienten bei den Berechnungsformeln für die Flexibilität	19

	Seite
1.6.3. Die Bestimmung der Koeffizienten bei Vollauslastung im diskreten Fall und Beschränkung auf vier Bedarfskategorien	201
2. Die Bestimmung von Schulungsmaßnahmen auf der Basis der Personalflexibilität	
2.1. Übersicht zur Vorgehensweise	209
2.2. Ein Ansatz zur Bestimmung von Schulungsmaßnahmen bei beliebig vielen Bedarfskategorien	
2.2.1. Die Bestimmung bedarfsgerechter Personalausstattungen	210
2.2.2. Die Bestimmung von Schulungsmaßnahmen	215
2.3. Konkretisierung des Ansatzes zur Bestimmung von bedarfsgerechten Personalausstattungen und von Schulungsmaßnahmen	
2.3.1. Der Fall von drei Bedarfskategorien	217
2.3.2. Der Fall von vier Bedarfskategorien	224
2.3.3. Exemplarische Behandlung	225
C. Schlußbemerkungen	229
Anhang Computerprogramm	232
Symbolverzeichnis	233
Literaturverzeichnis	240