

Softwaretechnik (WS 2005/2006) - Übungsblatt 5

Jan Hendrik Dithmar - Matrikelnummer 2031259

Übungsgruppe Mi, 8-10 Uhr

Dirk Heine - Matrikelnummer 2030941

Übungsgruppe Di, 14-16 Uhr

Rückgabe: Übungsgruppe Mi, 8-10 Uhr

Aufgabe 1

1. Es fehlt ständig Toilettenpapier.

Die Bearbeitung dieser Aufgabe wird von dem Hilfsstab übernommen, da die Lösung des Problems in den Bereich der Organisation außerhalb des betrieblichen Arbeitsablaufs fällt.

2. Der Gesetzgeber beschliesst eine Erniedrigung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge.

Die Bearbeitung wird von dem Hilfsstab übernommen, da dies hauptsächlich die Buchhaltung betrifft; die Organisation fällt außerhalb des betrieblichen Arbeitsablaufs. Die Rechtsabteilung könnte davon ebenfalls betroffen sein. In Fragen der Einstellung (oder auch Entlassung) von Mitarbeitern, die im Zuge dieser Situation auftreten, betreffen allerdings das Management (also die strategische Spitze).

3. In Version 2.3 des Softwareprodukts treten auf Dual-Core-Systemen ständig mysteriöse Fehler auf.

Die Lösung des Problems fällt dem betrieblichen Kern zu. Die Programmierer müssen in dieser Hinsicht selbständig handeln.

4. Ein Konkurrent hat überraschend damit begonnen, neben Software auch Döner herzustellen.

Bei diesem Problem muss hauptsächlich die strategische Spitze agieren. Die Strategie des Softwareunternehmens muss geprüft und ggf. geändert werden. Basierend auf der Entscheidung des Managements muss die Marketing-Abteilung (Hilfsstab) informiert werden, um die geänderte Firmenpolitik entsprechend zu bewerben.

5. Zwei der Software-Teams erstellen unabhängig voneinander ähnliche Supportbibliotheken.

Hier werden die Planungs- und Kontrollanalytiker (angesiedelt in der Technostruktur) aktiv. Diese standardisieren die Arbeitsprodukte. Um einen solchen Fall in der Zukunft zu vermeiden, ist eine Standardisierung von Arbeitsprozessen notwendig, welche von den Arbeitsstudienanalytikern (ebenfalls Technostruktur) durchgeführt wird. Für die Lösung des Problems ist allerdings die strategische Spitze verantwortlich, da diese die Entscheidung fällen muss, welche Supportbibliothek weiter entwickelt wird.

6. Der Software-Entwickler Michael kann nicht mit seinem Kollegen Jens.

Konfliktlösung ist eine Kernaufgabe der strategischen Spitze im operativen Bereich. Der Konflikt wird der strategischen Spitze vom betrieblichen Kern über die Mittellinie mitgeteilt. Die strategische Spitze bewertet den Einsatz des Personals neu und teilt dem betrieblichen Kern seine Entscheidung mit Hilfe der Mittellinie mit.

7. Es werden oft Leute ins Team für die SQL-Anwendung versetzt, die nichts von Datenbanken verstehen.

Die Lösung dieses Problems übernimmt ein Personalanalytiker (Technostruktur), welcher die Qualifikation der Mitarbeiter standardisiert. Somit wird sichergestellt, dass kaum Mitarbeiter unterschiedlicher Qualifikation zusammenarbeiten. Das Management muss dann dem Urteil der Personalanalytiker vertrauen und entsprechend danach handeln, das heißt, dass keine Mitarbeiter unterschiedlicher Qualifikation oder sogar Mitarbeiter, die über das geforderte Anwendungsgebiet keinerlei Wissen haben, zusammen in ein Team gesetzt werden.

Aufgabe 2

1. Da die Datenbank-Spezialisten unabhängig voneinander arbeiten, ist der Kommunikationsaufwand eher gering. Wenn die Auftragslage dies erfordert, so kann das Team durchaus leicht um weitere Datenbank-Spezialisten erweitert werden, wenn diese mit dem Produkt vertraut sind.
2. Die primäre Frage, die sich hier stellt, ist nicht die Frage der Quantität, sondern die der Qualität bzw. der Qualifikation der Mitarbeiter. Die Einstellung von 5 weiteren Administratoren mit schlechten oder stark unterschiedlichen Qualifikationen kann den Aufwand für den Rest des Teams durchaus erhöhen. Stellt man jedoch 5 weitere Administratoren mit hohen Qualifikationen ein, so wird das gesamte Team aller Wahrscheinlichkeit nach entlastet. In diesem Fall wäre die Einstellung von 5 weiteren Postfix-Administratoren durchaus vertretbar.
3. Auf Grund der niedrigen Produktstandardisierung ist hier ein hohes Maß an persönlicher Weisung notwendig, um die Kundenwünsche den Entwicklern zu verdeutlichen. Jeder Kunde hat zudem noch eigene Vorstellungen, was sich daran zeigt, dass die auszuführenden Arbeiten mit aller Wahrscheinlichkeit stark variieren werden. Daher ist eine Einheit aus 25 Webdesignern für diese Aufgaben viel zu groß.
4. Die Erweiterung der Gruppe um weitere 7 Personen bringt große Nachteile mit sich, da sich eine Person um weitere 7 Personen kümmern muss und somit der Aufwand fast doppelt so groß ist. Bei gleicher Arbeitszeit des Senior-Beraters müsste diese auf insgesamt 17 Personen anstatt 10 Personen aufgeteilt werden. Durch diese Aufteilung wird die Betreuung der Junior-Berater wohl eher leiden als dass sie davon profitiert. Ein weiterer Aspekt ist die Tatsache, dass die Junior-Berater in 6 verschiedenen Projekten arbeiten. Das lässt darauf schließen, dass ein hoher Kommunikationsaufwand (bereits bei 10 Junior-Beratern) betrieben werden muss, da unter anderem die auszuführenden Arbeiten auch stark variieren können. Somit ist von einer Erweiterung abzuraten.