

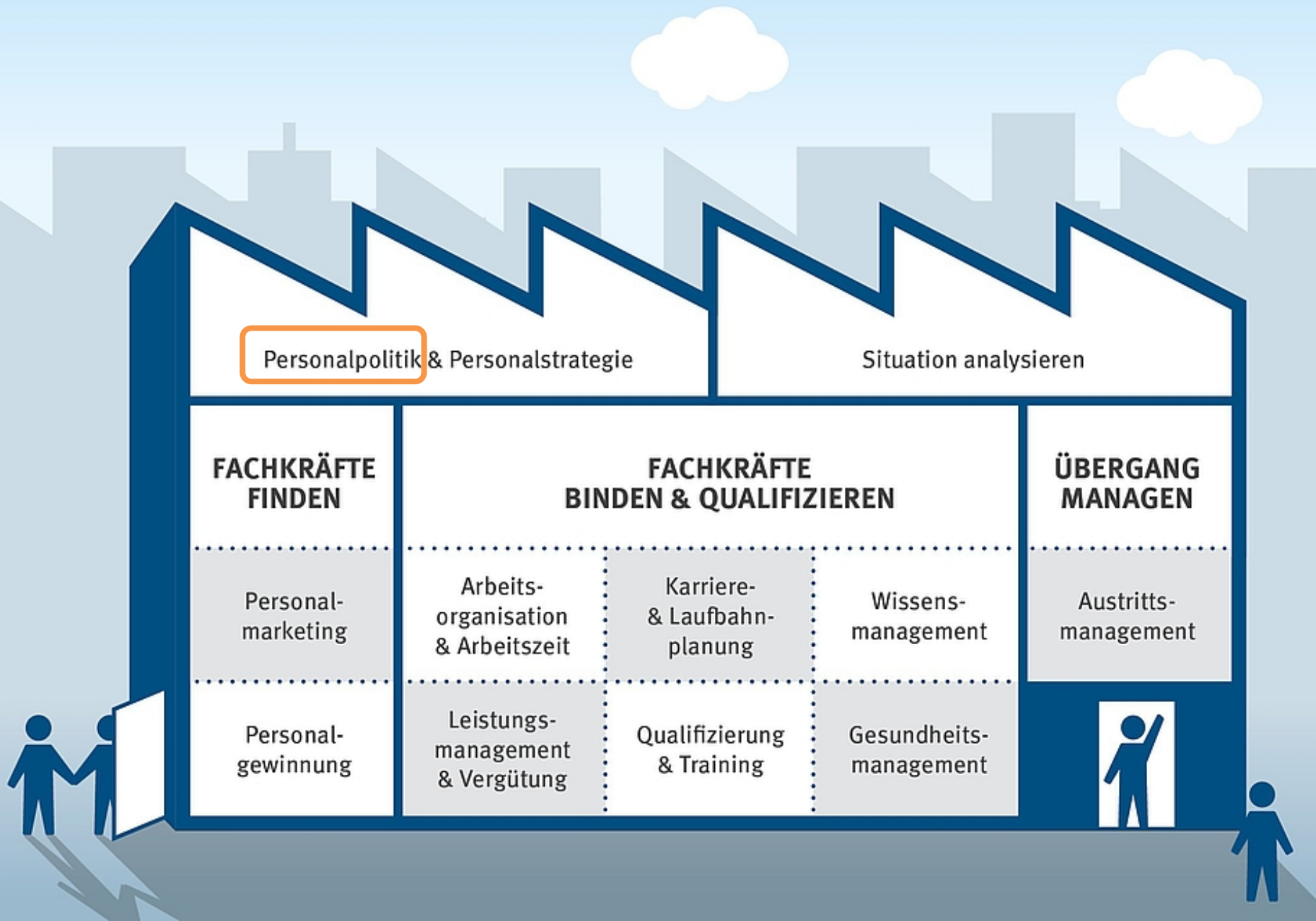
Geprüfte Bilanzbuchhalter

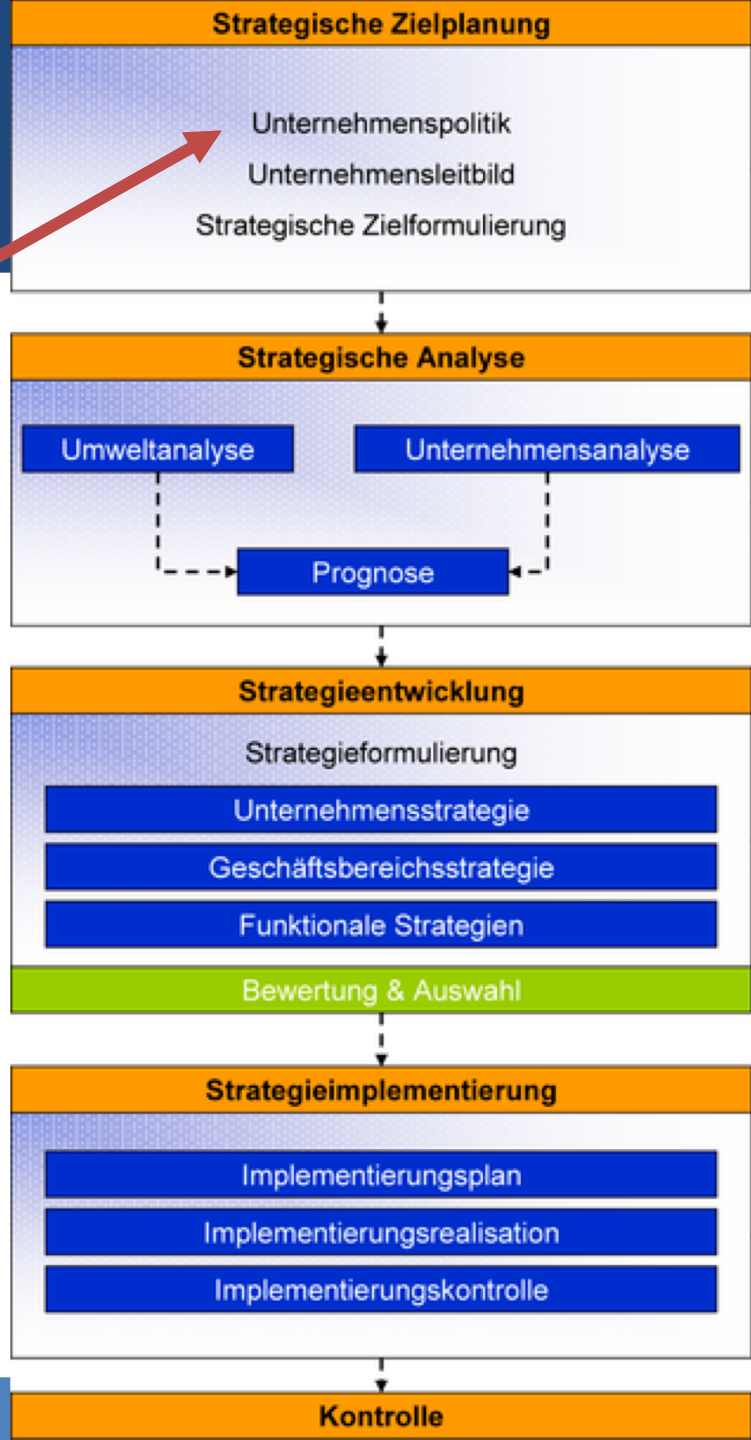
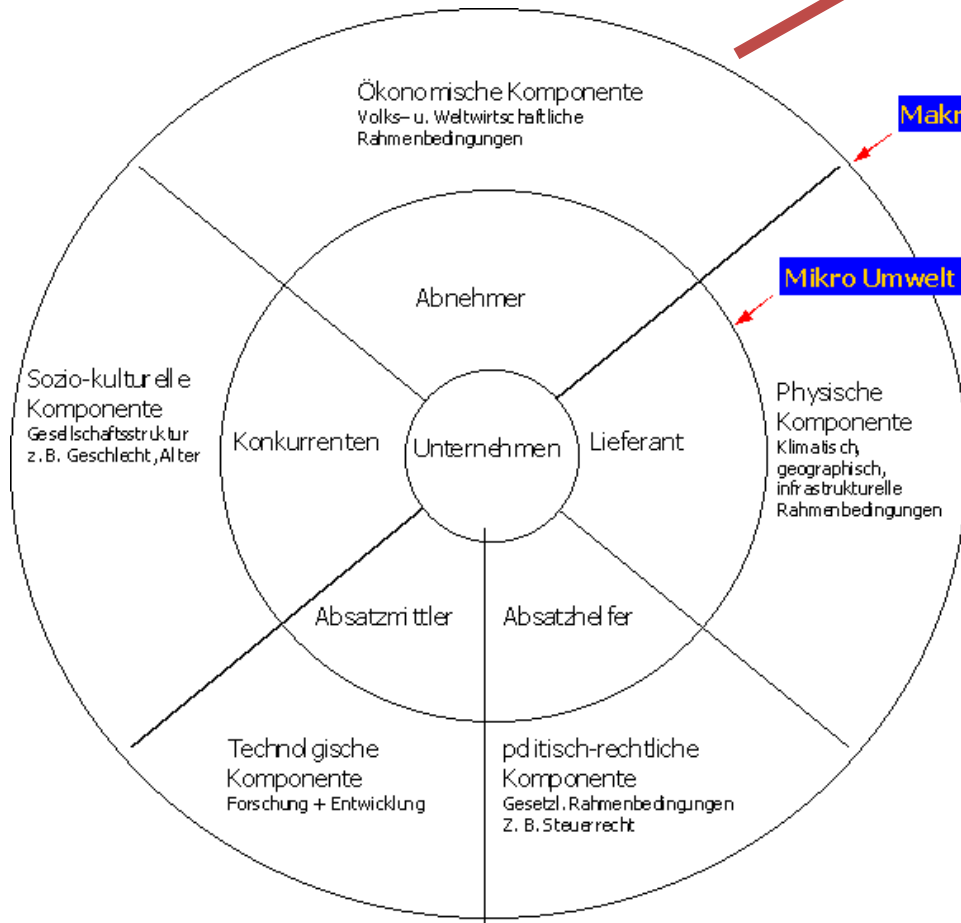
2 Personalauswahl und Personalrekrutierung

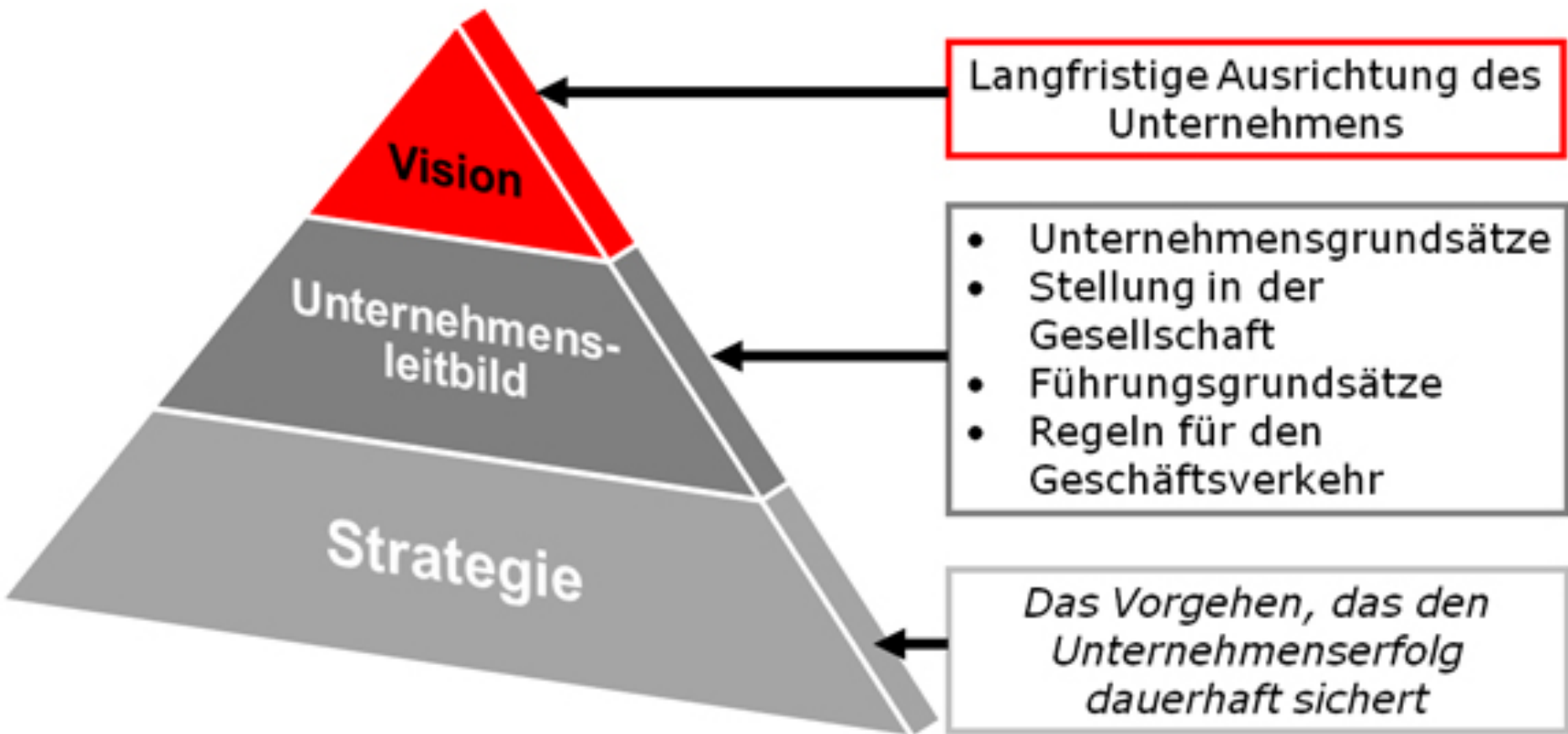


Personalpolitik

- Die Personalpolitik ist ein gleichberechtigter Teil der Unternehmenspolitik, mit der die Rahmenbedingungen formuliert werden. Ihre Strategien werden aus der strategischen Unternehmensplanung abgeleitet.









Beispiel



Kunde steht im Mittelpunkt

Unsere Kunden entscheiden über unseren Erfolg. Die Erfüllung ihrer Bedürfnisse ist unser oberstes Ziel.



Verständnis für unterschiedliche Kundenbedürfnisse

Wir respektieren und berücksichtigen die von Region zu Region unterschiedlichen Kundenbedürfnisse.



Mitarbeiter sind unsere entscheidende Stärke im Wettbewerb

Loyalität, Zuverlässigkeit und Erfahrung sind uns wichtig. Wir fördern Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken.



Respekt und Fairplay

Wir pflegen eine faire, auf Respekt basierende Führung.



Karriere und Weiterbildung

Wir schaffen Weiterbildungsmöglichkeiten und Laufbahnen innerhalb der Gruppe.



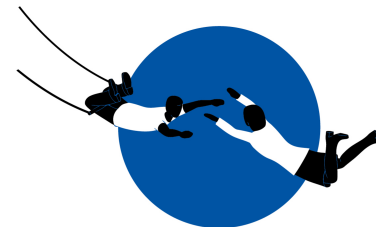
Kompetenz und hohe Leistungsqualität

Kompetenz in Logistik, Distribution, Sortimentsgestaltung und technischer Unterstützung garantiert eine hohe Leistungsqualität.



Innovationskraft und Wirtschaftlichkeit

Innovative Prozesse und Dienstleistungen sind die Quelle für eine kontinuierliche Steigerung der Wirtschaftlichkeit.



Vertrauen und Nachhaltigkeit

Mit unseren Partnern streben wir eine langfristige Zusammenarbeit an, die auf Vertrauen basiert.



Sicherheit und Umwelt

Unsere Produkte erfüllen die Anforderungen bezüglich Sicherheit und Umwelt.

CI-Konzept

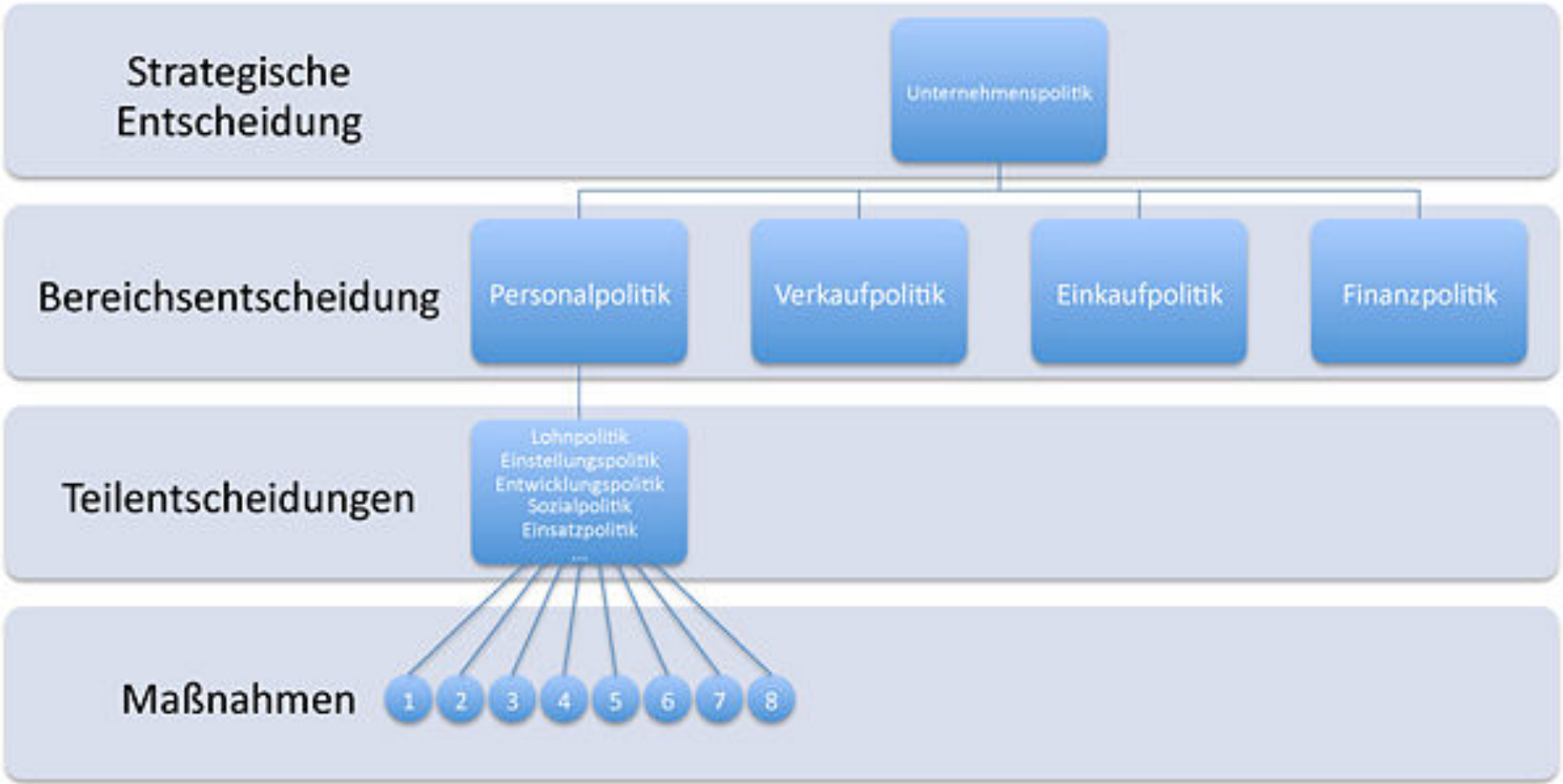
Corporate Identity

Corporate
Behavior

Corporate
Design

Corporate
Communi-
cation

Image





Negative Folgen...

- Mobbing im Unternehmen
- Diskriminierungsfälle
- Probleme bei der Besetzung von Führungspositionen
- Personalfreisetzung
- Offen ausgetragene Konflikte im Vorstand eines Unternehmens

Ökonomische Ziele der Personalpolitik



- Beschaffung von Arbeitskräften
- Ausbildung von Nachwuchskräften
- Vermeidung von Fehlbesetzungen
- Vermeidung von Fehlzeiten, Leerlauf, Verspätungen
- sparsamer Umgang mit Ressourcen
- Verbesserung von Dynamik und Flexibilität der Mitarbeiter
- Förderung des Mitarbeiterpotenzials (z. B. durch Weiterbildung)
- Vermeidung von Mitarbeiterkriminalität, die das Unternehmen betrifft

Soziale Ziele der Personalpolitik



- Die Arbeitsphysiologie (physische Arbeitsumwelt, Luft, Temperatur, Lärm etc.)
- Arbeitsplatz
- Gefahrenbereiche
- Arbeitszeit
- Entgeltgestaltung
- Personalführung
- Personalentwicklung
- Arbeitsorganisation
- Betriebsverfassungsorgane

Konflikte zwischen den sozialen und den ökonomischen Zielen



Personalmanagement

Personalmanagement



Personalplanung

Personalführung

Personalorganisation

Personalcontrolling

Personalmarketing

Personalauswahl

Personalbeschaffung

Personalentwicklung

Personaleinsatz

Personalentlohnung

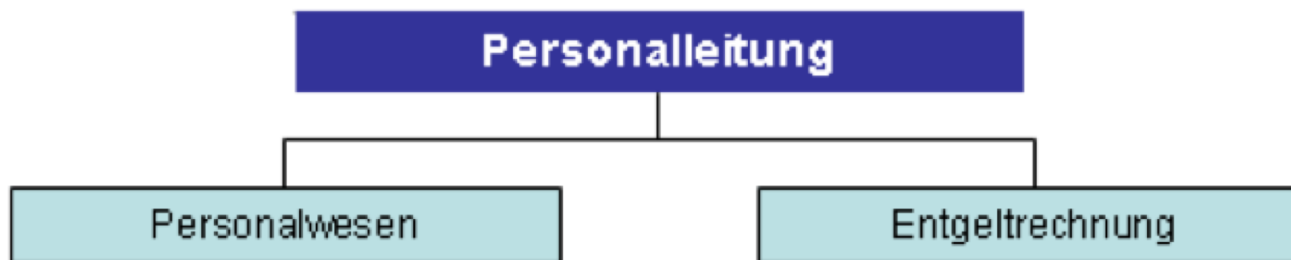
Personalverwaltung

Personalfreisetzung

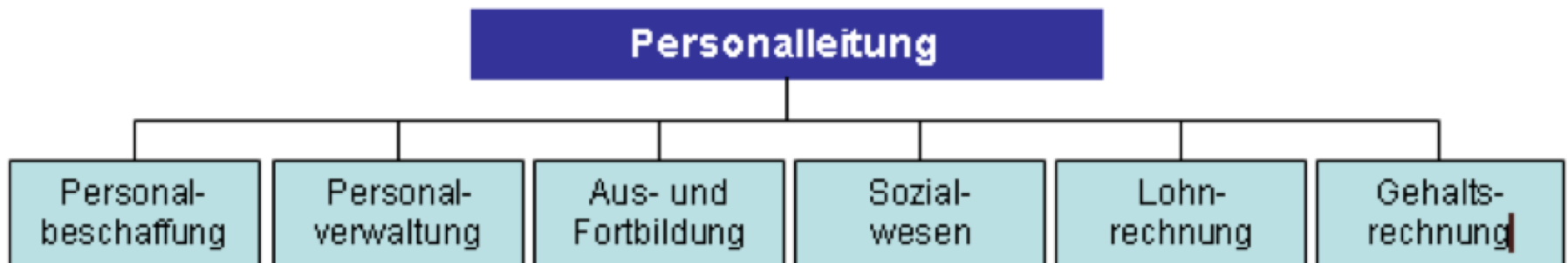
Personalabteilung in Unternehmen mittlerer Größe

Bei einer aufgabenbezogenen Organisation werden Stellen für die unterschiedlichen personalwirtschaftlichen Funktionen in Abhängigkeit von den Zielvorgaben der Personalpolitik gegliedert. Zu unterscheiden ist in mittelständischen Unternehmen zwischen den beiden Grundtypen:

1. Geringe Gliederung

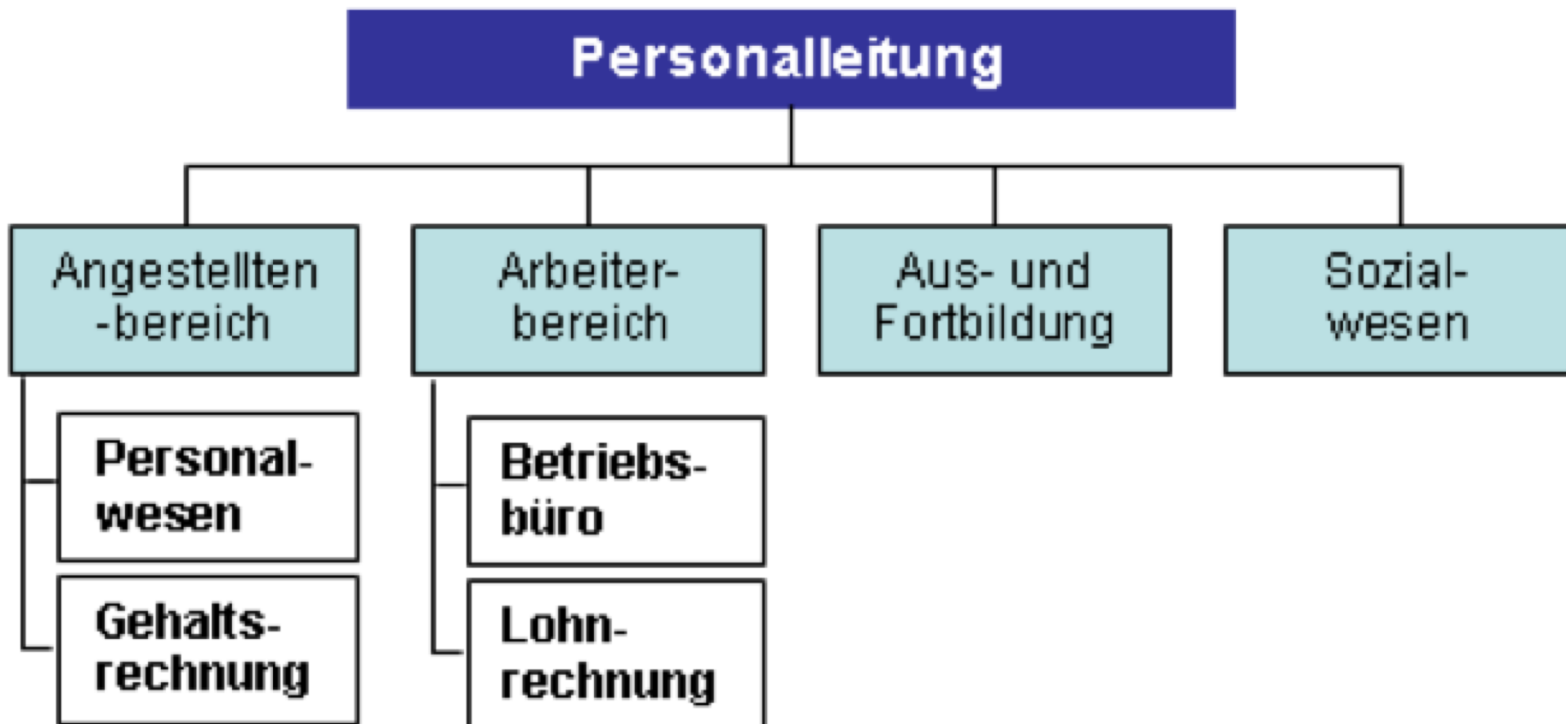


2. Starke Gliederung



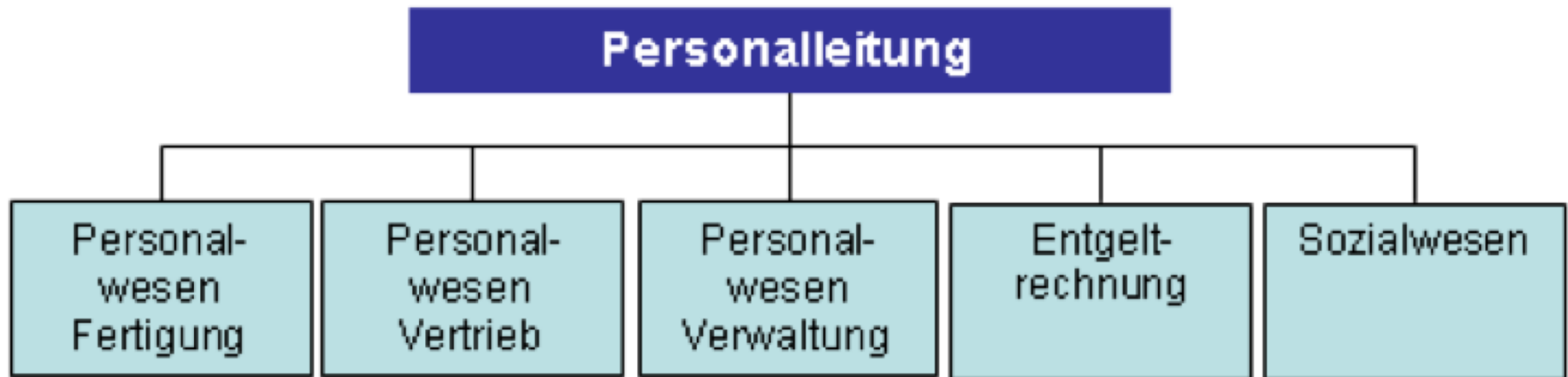
Personalabteilung in Unternehmen mittlerer Größe

Bei einer mitarbeiterbezogenen Organisation wird die Aufbauorganisation auf die arbeitsrechtlich zu unterscheidenden Mitarbeitergruppen, vor allem Arbeiter und Angestellte ausgerichtet.

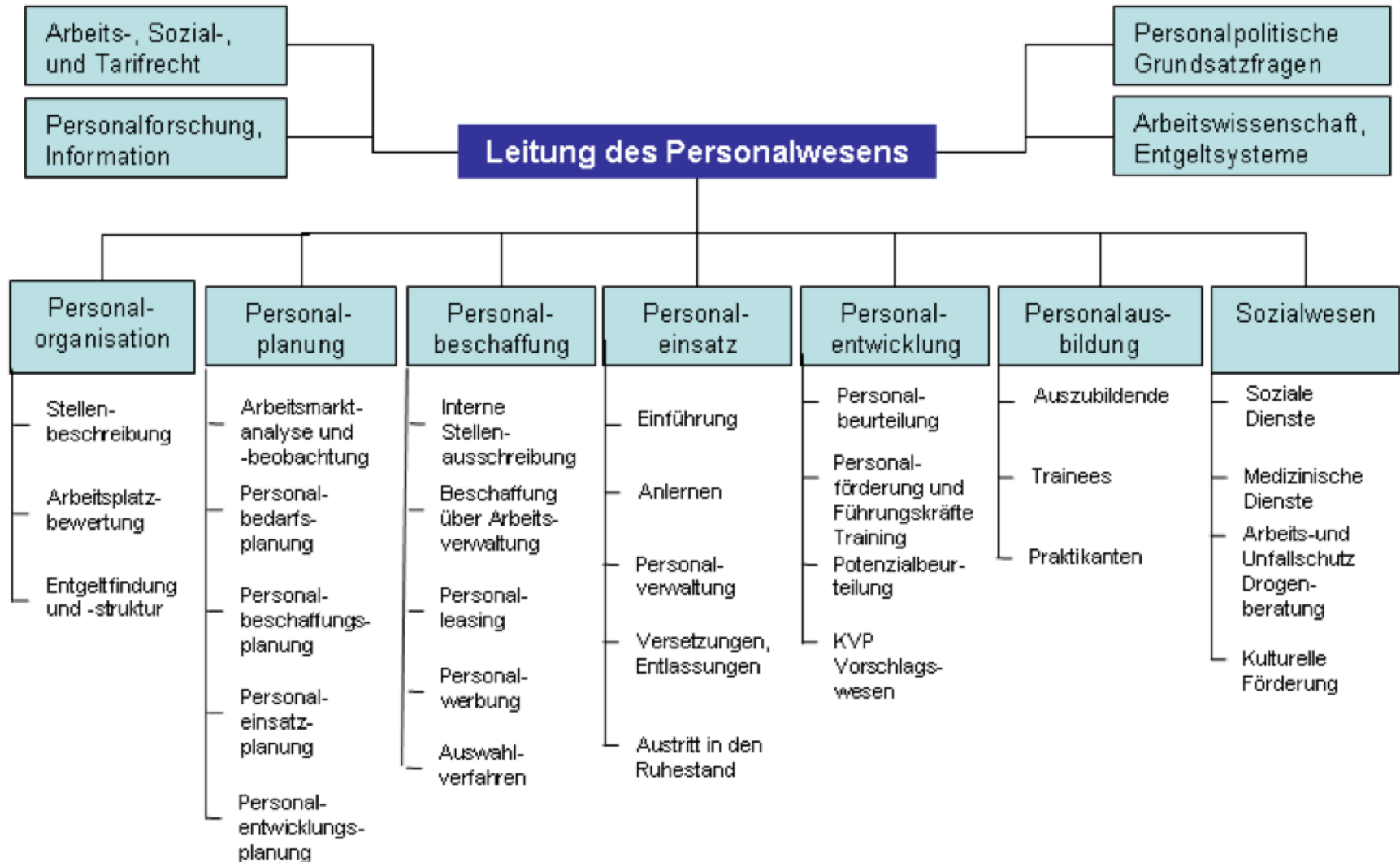


Personalabteilung in Unternehmen mittlerer Größe

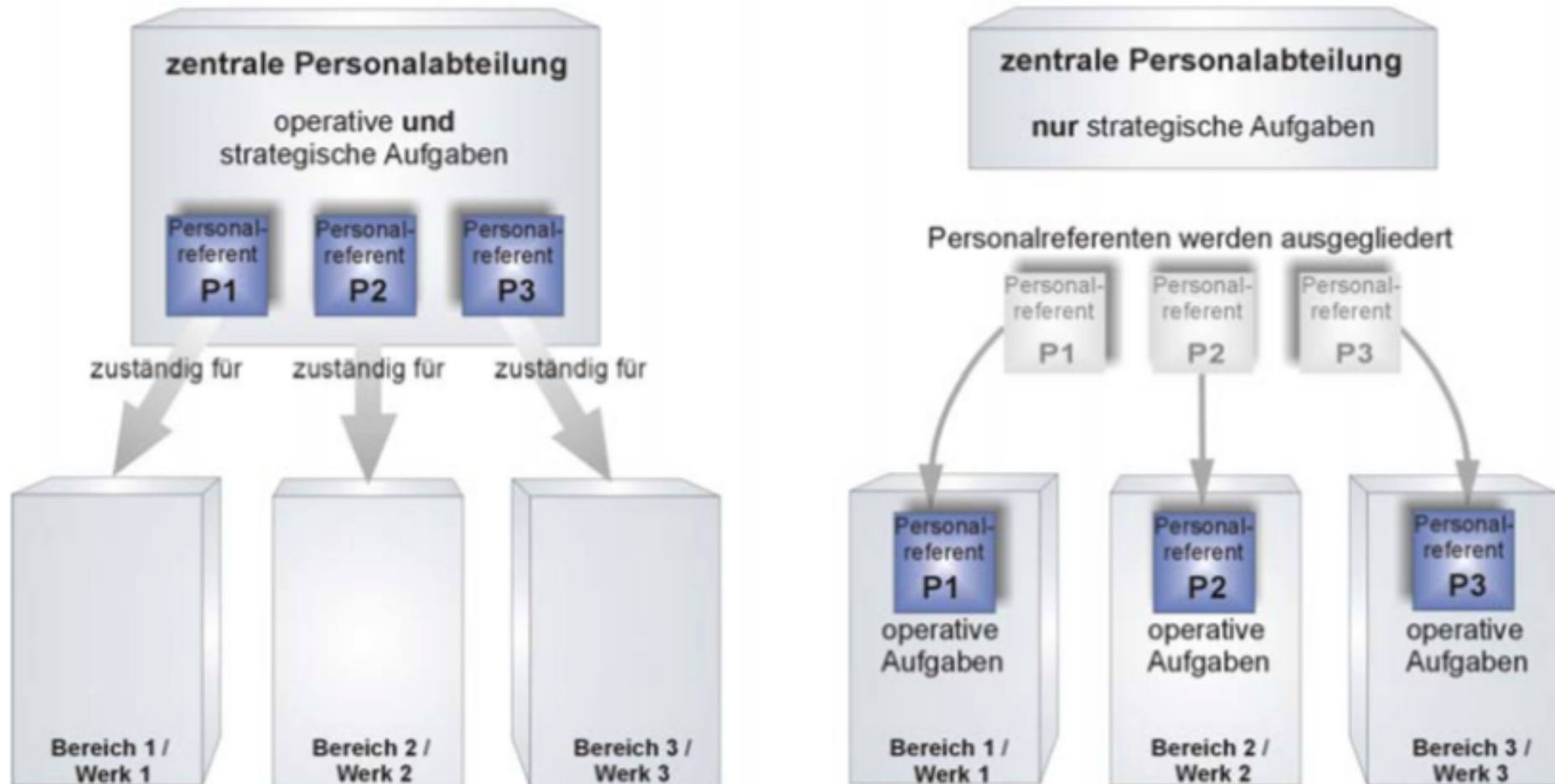
Bei einer funktionsbezogenen Organisation gliedert sich die Personalabteilung analog der Aufbauorganisation des Unternehmens.



Strategische Personalarbeit in Großunternehmen



Personalreferentensystem



Personalmarketing

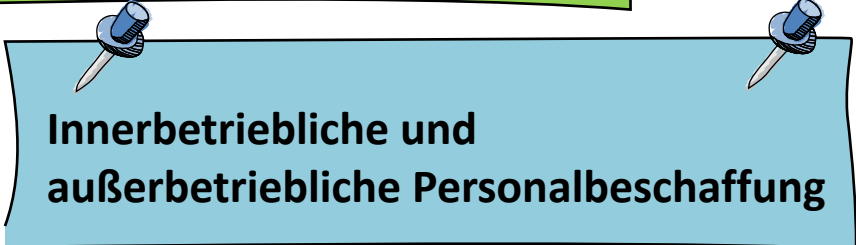


Konzepte des Personalmarketings

- Employer Branding
- Diversity
- Ausbildung
- Marketinginstrumente
- Talentmanagement
- Arbeitsmodelle



Einstellen von Mitarbeitern



**Innerbetriebliche und
außerbetriebliche Personalbeschaffung**



Controlling des Auswahlverfahrens



Personalauswahl

- Testverfahren
- Assessment-Center
- Vorstellungsgespräche
- Probearbeiten

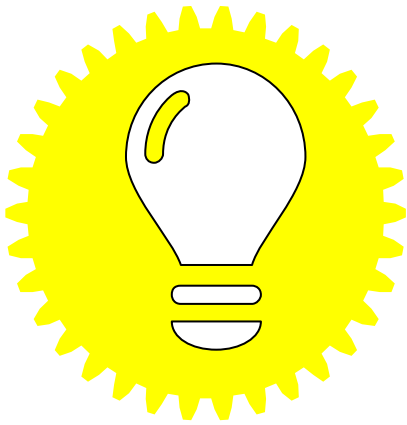


**Beendigung von Arbeits- und
Ausbildungsverhältnissen**



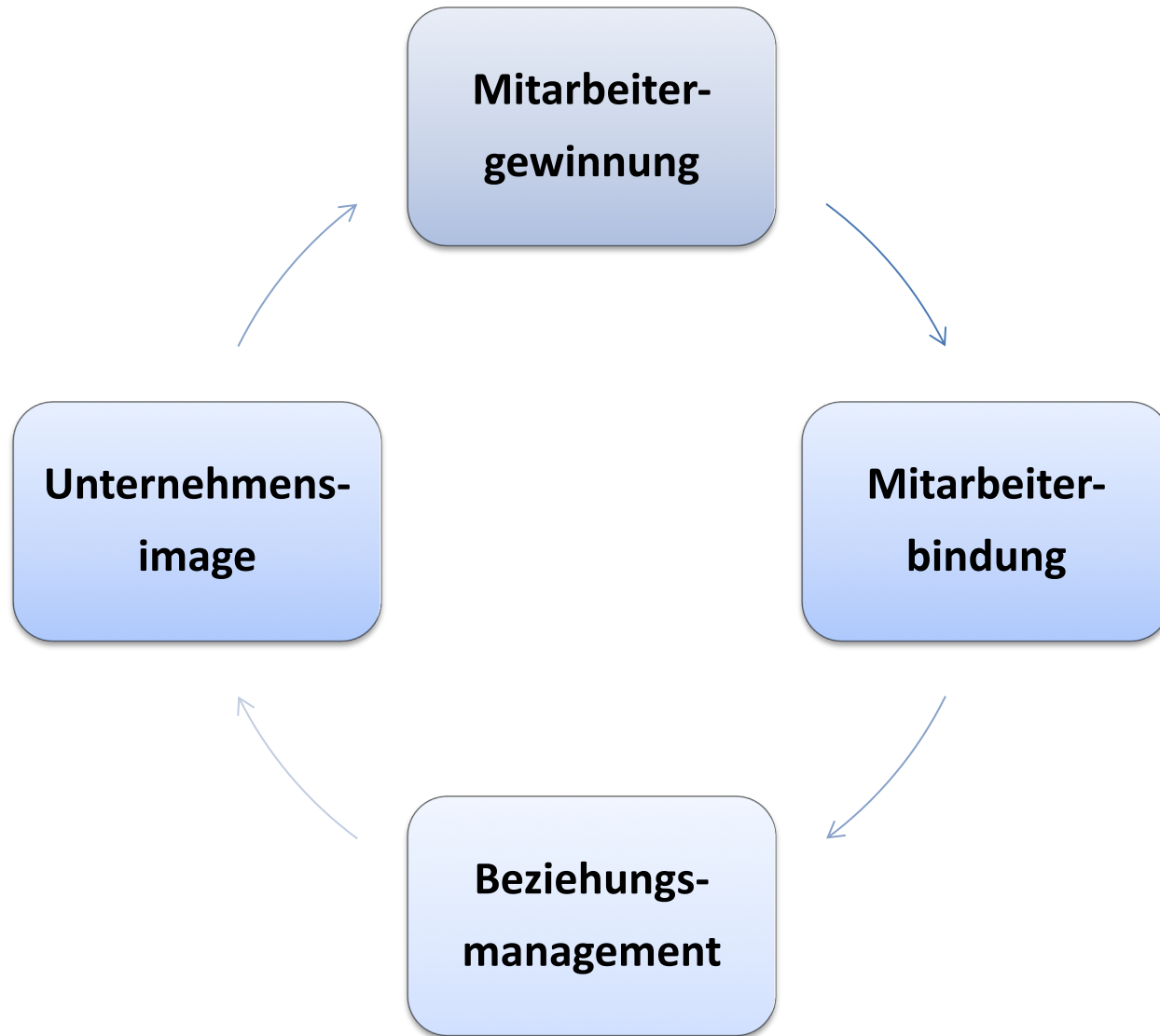
Konzepte des Personalmarketings

- Employer Branding
- Diversity
- Ausbildung
- Marketinginstrumente
- Talentmanagement
- Arbeitsmodelle



Was ist
Personalmarketing?

Personalmarketing



Ziele des Personalmarketings

extern "Attraction"

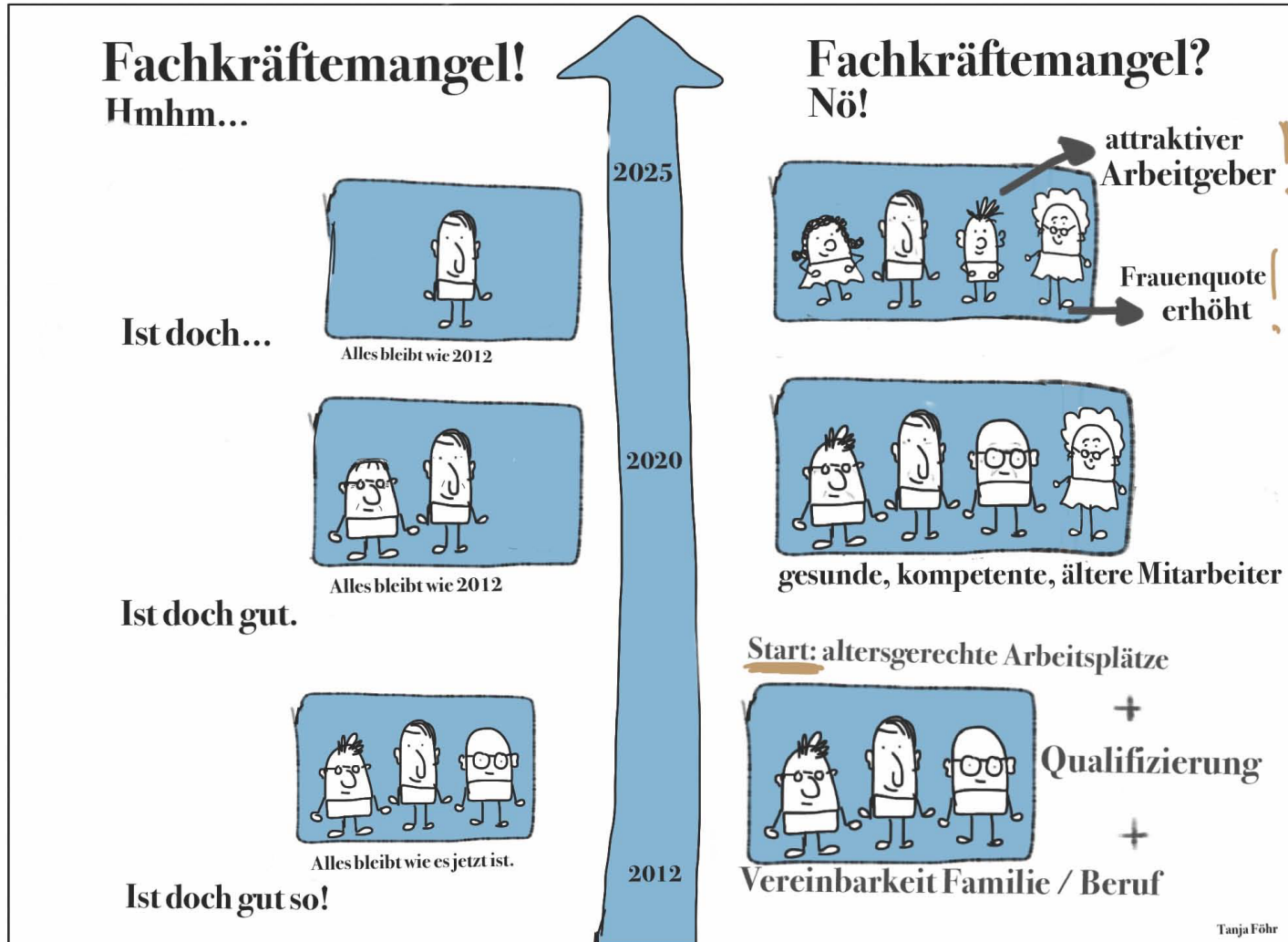
- positives
Arbeitsgeberimage
- hoher
Bekanntheitsgrad
- großes
Bewerberpotenzial
- niedrige
Recruitingkosten

intern "Retention"

- Loyalität fördern
- Engagement fördern
- Fluktuationsrate
senken
- Personalentwicklung
anbieten



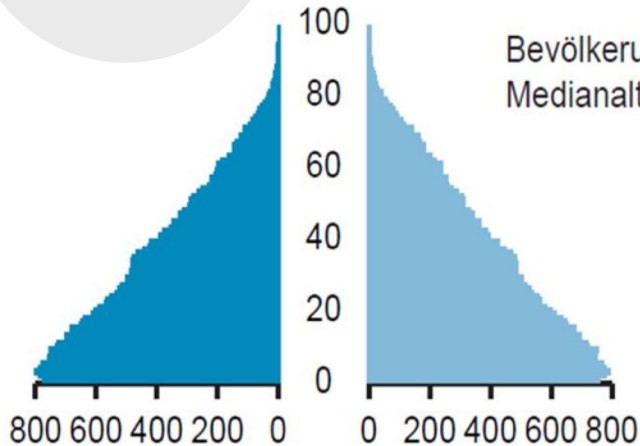
Fachkräftemangel



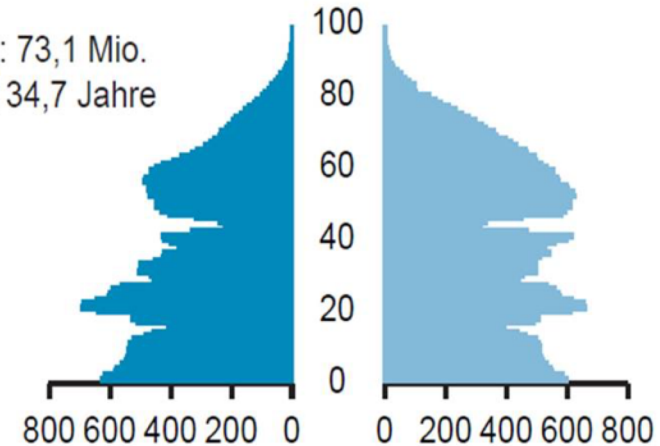


Demografischer Wandel

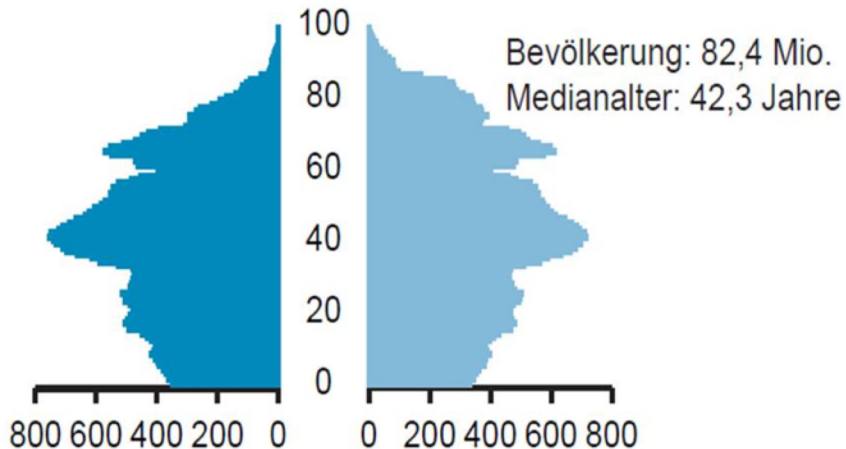
1910¹⁾



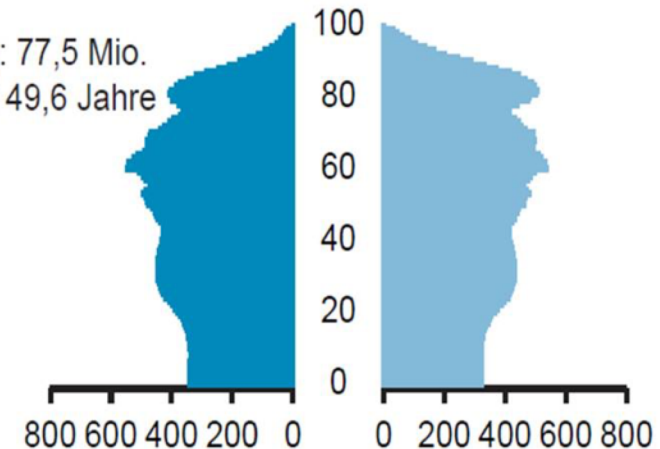
1960



2005



2050³⁾



Jeweils zum Jahresende. 1) Deutsches Reich in den Grenzen von 1910. 2) Eine Hälfte der Bevölkerung ist jünger, die andere älter. 3) Variante 3-W2 der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Annahmen: hohe Fertilität, Basis-Lebenserwartung, hohe Zuwanderung).

RZ-Grafik / Datenquelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen: Kühntopf.

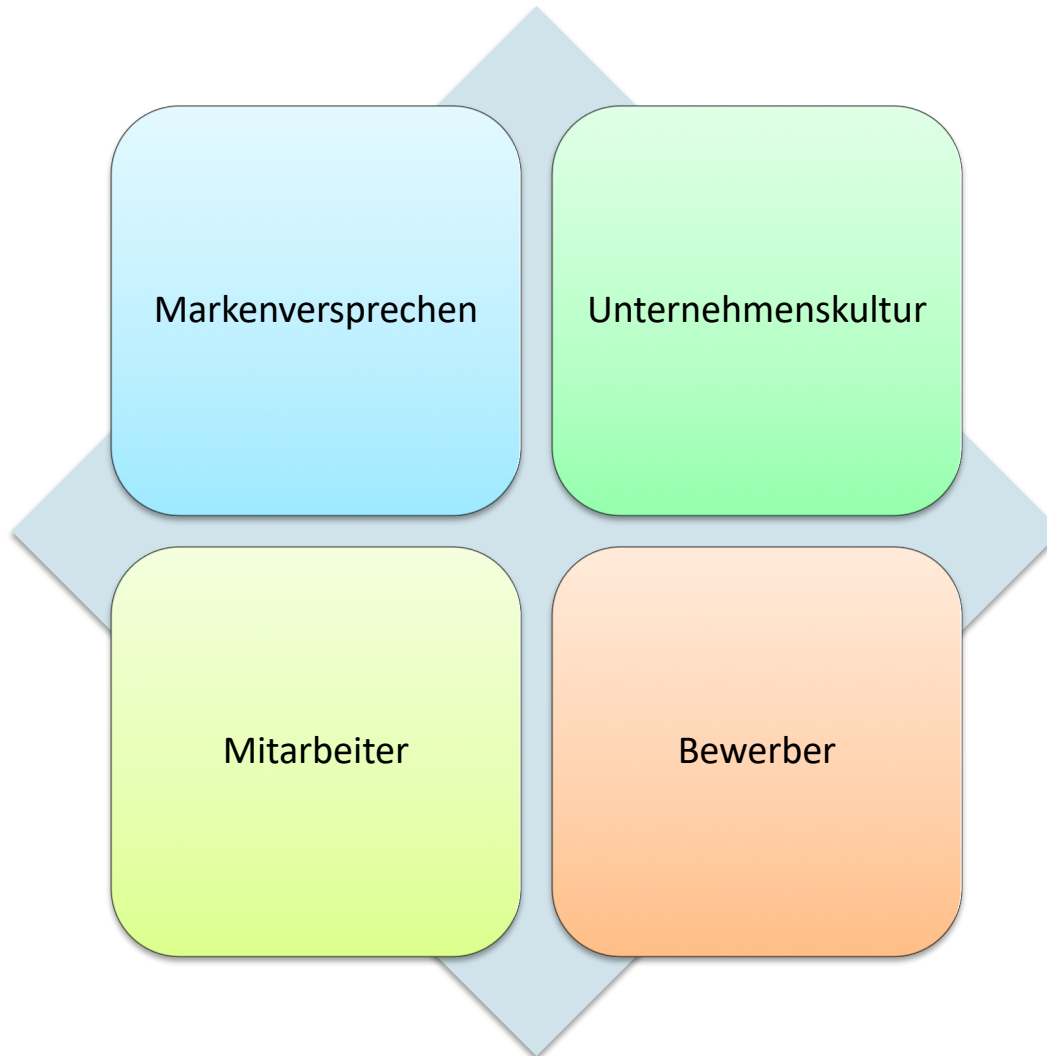


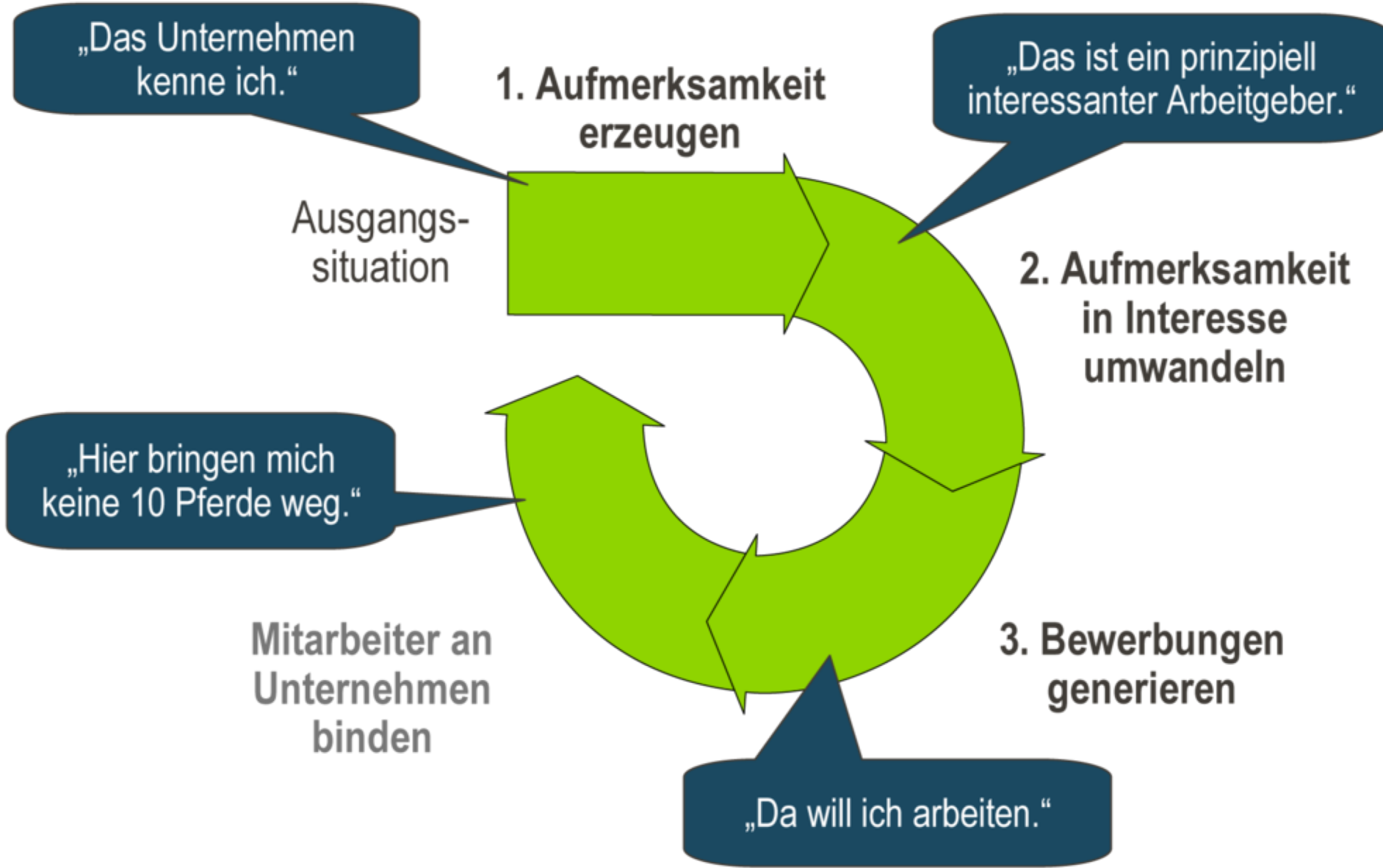
A hand-drawn word cloud centered on the words "brand strategy" in large, bold, black letters. The words are written in various colors and sizes, radiating from the center. The words include: success, media, advertising, design, orientation, target, market, consumer, trend, local, sign, business, loyalty, name, symbol, image, trademark, logo, focus, management, expectation, unique, marketing, corporate, impression, distribution, registration, quality, product, identity, research, value, label, image, and recognition. A hand is visible on the right side, holding a black marker and drawing a thick, horizontal scribble at the bottom of the word cloud. Several other markers (pink, blue, black) are scattered around the top and left edges of the page.

Employer Branding



Maßnahmen für eine positive Arbeitgebermarke





Personalmarketing

interne Maßnahmen

- Führung
- angemessene Vergütung
- Leistungsanreize
- Fortbildungsmöglichkeiten
- Übertragung von Verantwortung

externe Maßnahmen

Stellenanzeigen
Vergabe von Praktikas
Bildungspartnerschaften
Trainee-Programme
Präsenz auf
Bildungsmessen
Zusammenarbeit mit
Hochschulen
Präsenz in sozialen
Netzwerken

Controlling

- Die **Wirksamkeit** der Maßnahmen zum Employer Branding wird regelmäßig überprüft. Als Prüfsteine kommen z.B. folgende Kennzahlen in Betracht:
 - Initiativbewerberquote
 - Bewerberzahl pro Ausschreibung
 - Bewerberzahl pro Ausbildungsplatz
 - Ausbildungsabbruchquote



Personalbindung – Retention-Management

1. Ermittlung des strategischen Personalbedarfs
2. Analyse des Fluktuationsrisikos
3. Analyse der möglichen Anreize
4. Festlegung der Anreize
5. Durchführung der Maßnahmen
6. Evaluation

Anreize für Unternehmensbindung

Bereich	Beispiel
Arbeitsorganisation	Homeoffice Teamarbeit
Arbeitsumfeld	Betriebskindergarten Parkplatz Raumausstattung
Arbeitszeit	Gleitzeit Teilzeitarbeit Umgang mit Elternzeit
Führung	Arbeitsklima Abgrenzung der Arbeitsbereiche Zielvereinbarungen Anreizsysteme
Unterstützung der Führungskräfte	Coaching Kompetenztraining

Anreize für Unternehmensbindung - 2

Bereich	Beispiel
Gesundheit	Arbeitsschutz Gesundheitsförderung Suchtberatung
Karriere	Aufstiegsmöglichkeiten Handlungsvollmacht, Prokura
Vergünstigungen	Arbeitgeberdarlehen Werkwohnung/Mietzuschüsse Personalrabatt
Vergütung	13. Monatsgehalt Dienstwagen Mitarbeiterwohnungen
Vorsorge	Betriebliche Altersvorsorge Versicherungen Zuschüsse zur Vermögensbildung





Praktikumsplätze

Ausbildungsbetrieb



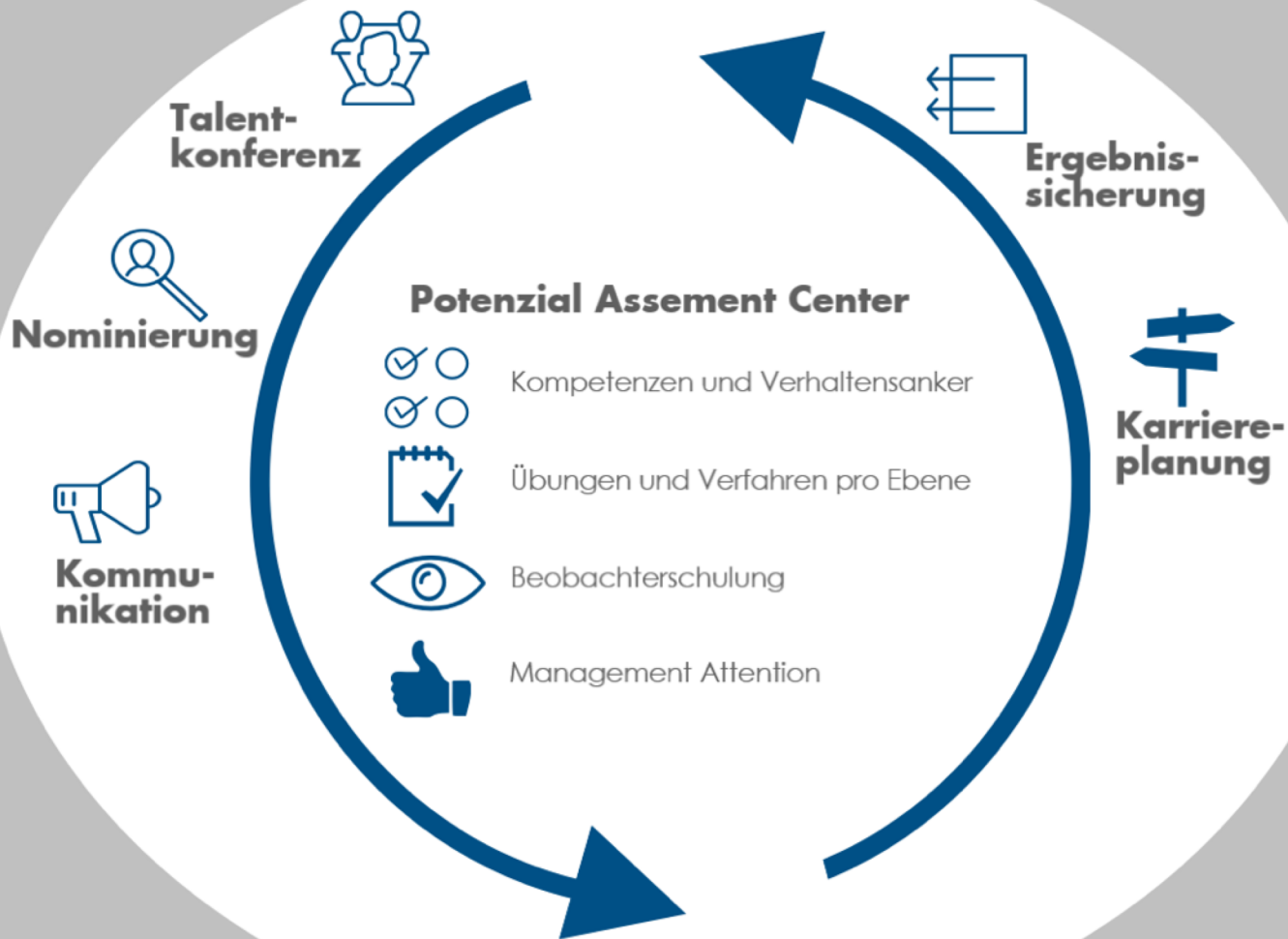
Marketinginstrumente

Produktpolitik	Preispolitik	Kommunikationspolitik
Angebot attraktiver Arbeitsplätze	Entgelte	Stellenausschreibungen
Attraktive Arbeitsinhalte	Prämien	PR-Aktionen
zeitgemäß ausgestattete Arbeitsplätze	Boni	Messeauftritte
Entwicklungsmöglichkeiten	Betriebliche Altersvorsorge	Einstellungsgespräche
Kompetenzen und Verantwortungsbereiche		
Unternehmenskultur		

Talentmanagement



Potenzial Assessment im Talent Management



Arbeitsmodelle



Arbeitszeit- bzw. Arbeitsmodelle

