

Thema:

Einführung in das Personalmanagement

Dozentin:

Dr. Ulrike Emma Meißner

Inhalt

1. Einführung Personalmanagement

2. Personalplanung

3. Personalbeschaffung

4. Personalerhaltung

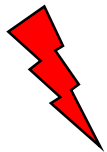
5. Personalentwicklung

6. Personalfreistellung

Personalstrategie

Aussagen der Personalstrategie

1. Die Personalstrategie macht Aussagen dazu, ...
 - ... wo sich das Unternehmen in Hinblick auf seine Personalarbeit in Zukunft positionieren möchte
 - ... wie das Unternehmen dieses Ziel erreichen will
2. Die Personalstrategie gibt eigenständige Impulse in die strategische Unternehmensplanung und -führung



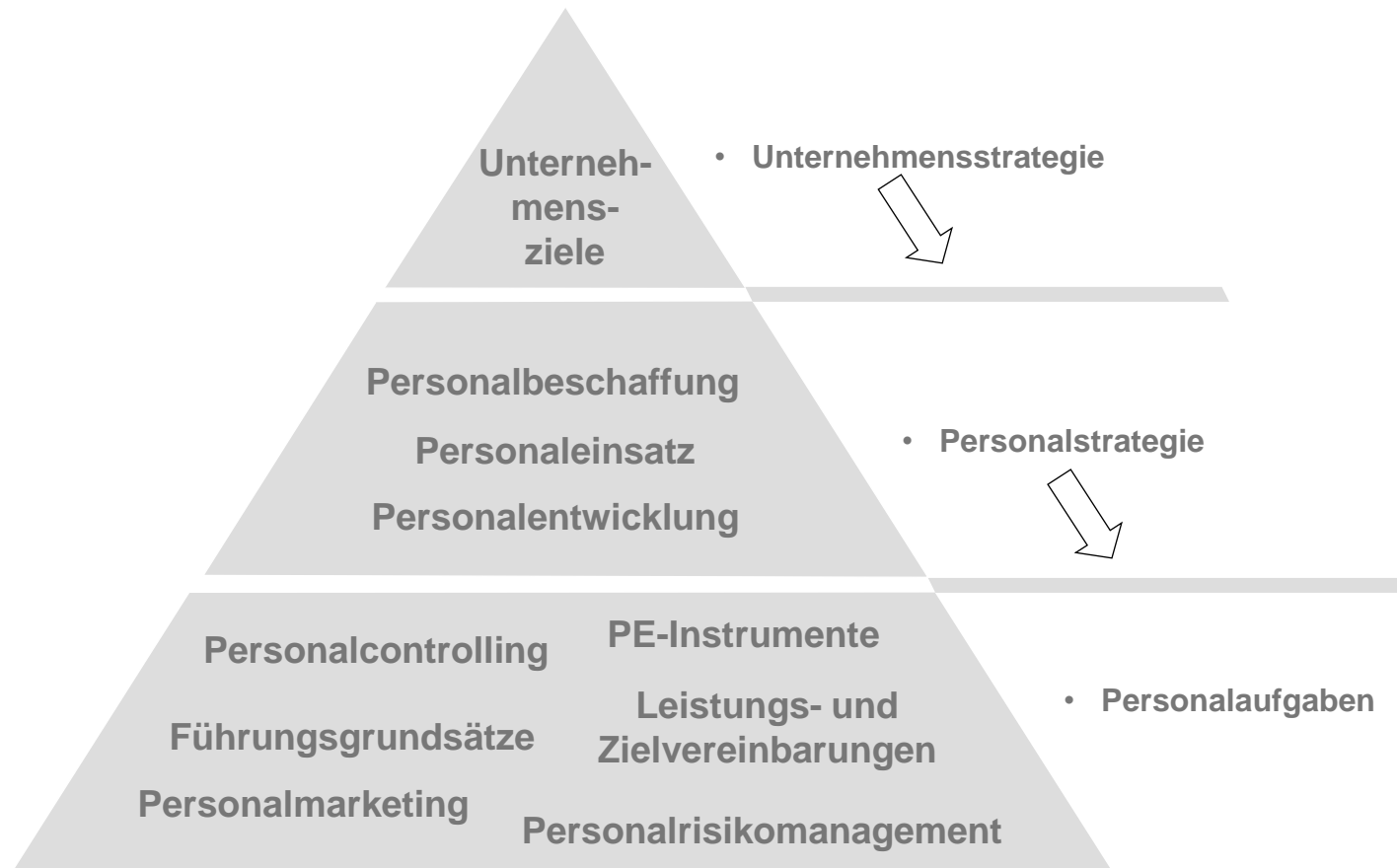
Die Professionalisierung in der Personalarbeit ist unabhängig von der Unternehmensgröße!



(vgl. Scholz u.a.)

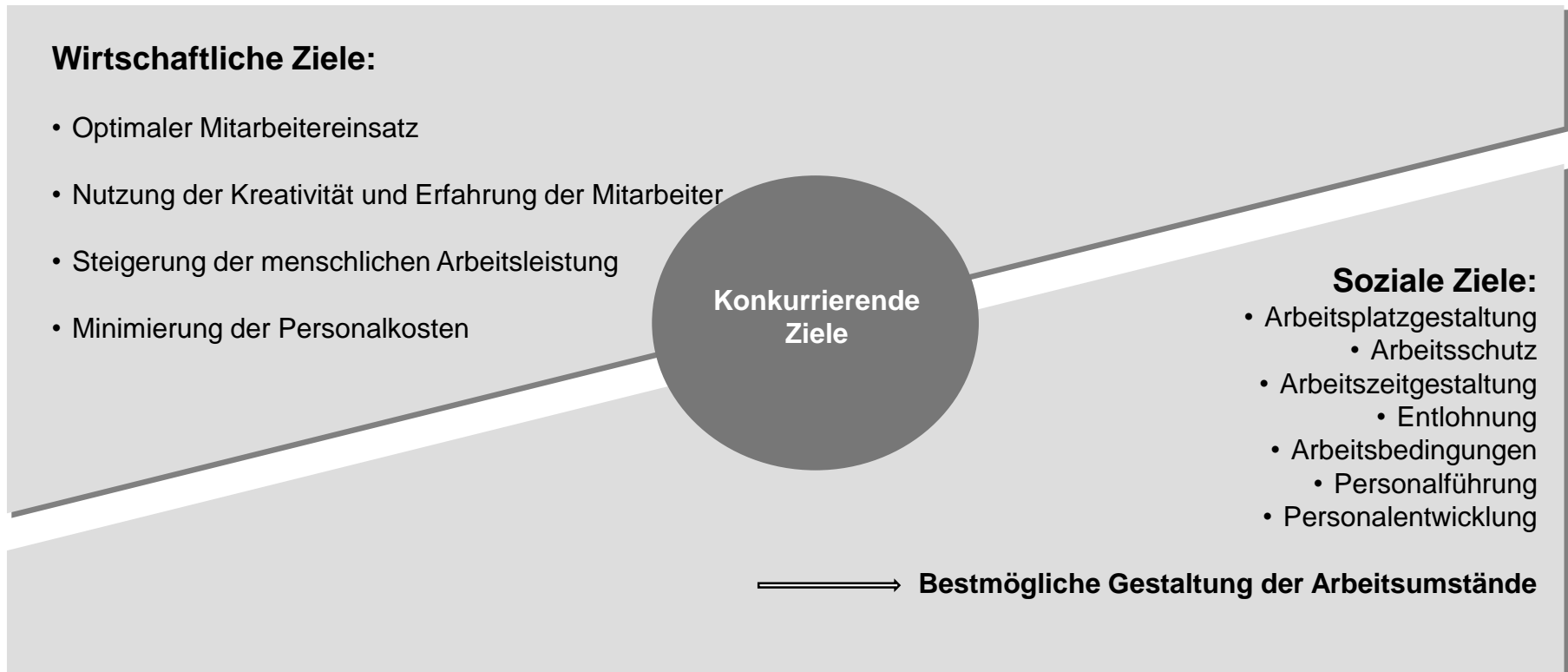
Personalstrategie

Personalarbeit ist strategisch, professionell und unternehmerisch



Ziele Personalmanagement als unternehmerische Gesamtaufgabe

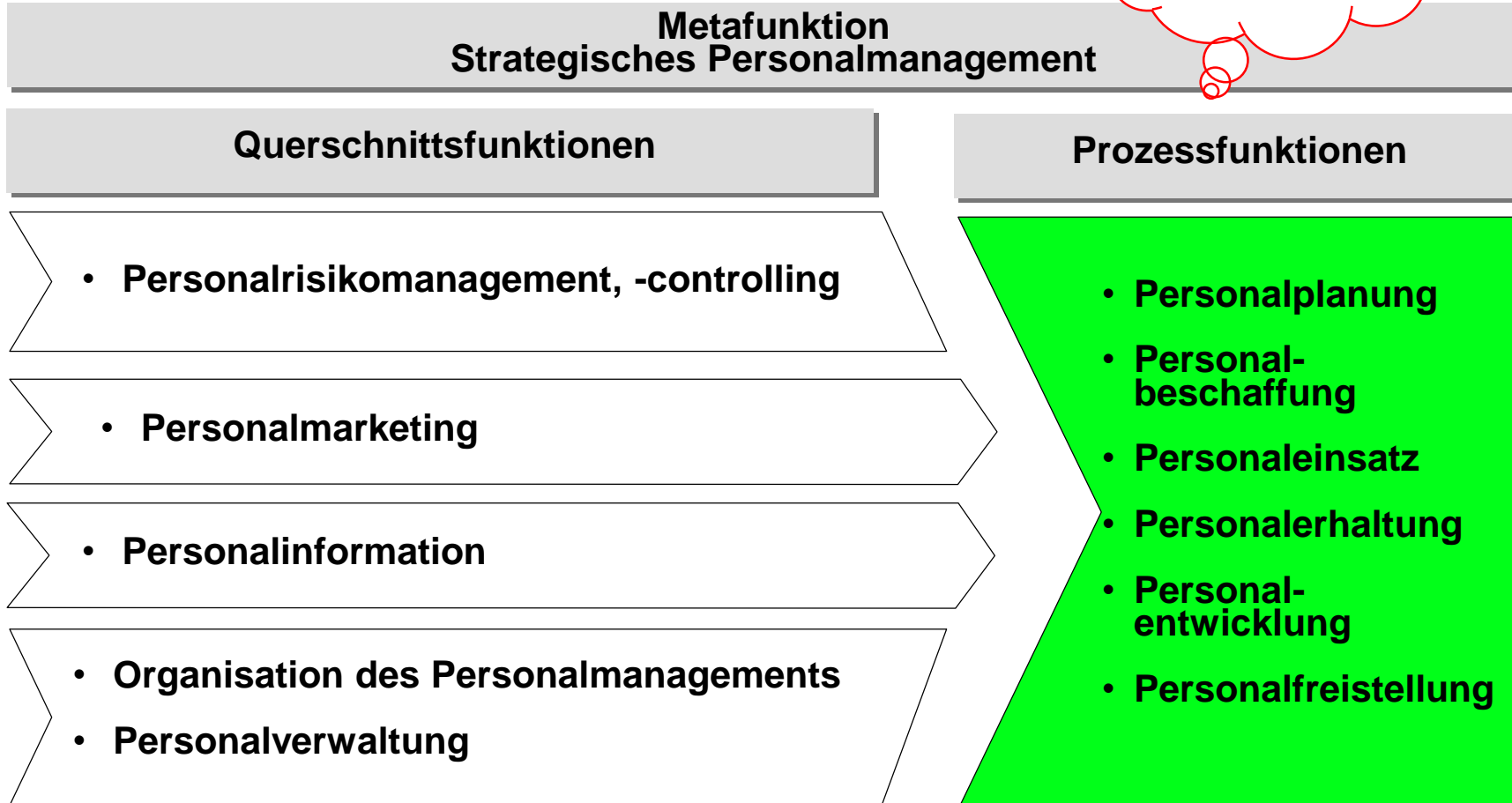
Personalmanagement ist die Führung, Leitung und Steuerung des Personals und bezieht sich auf ganzheitlich strategische Personalfunktionen



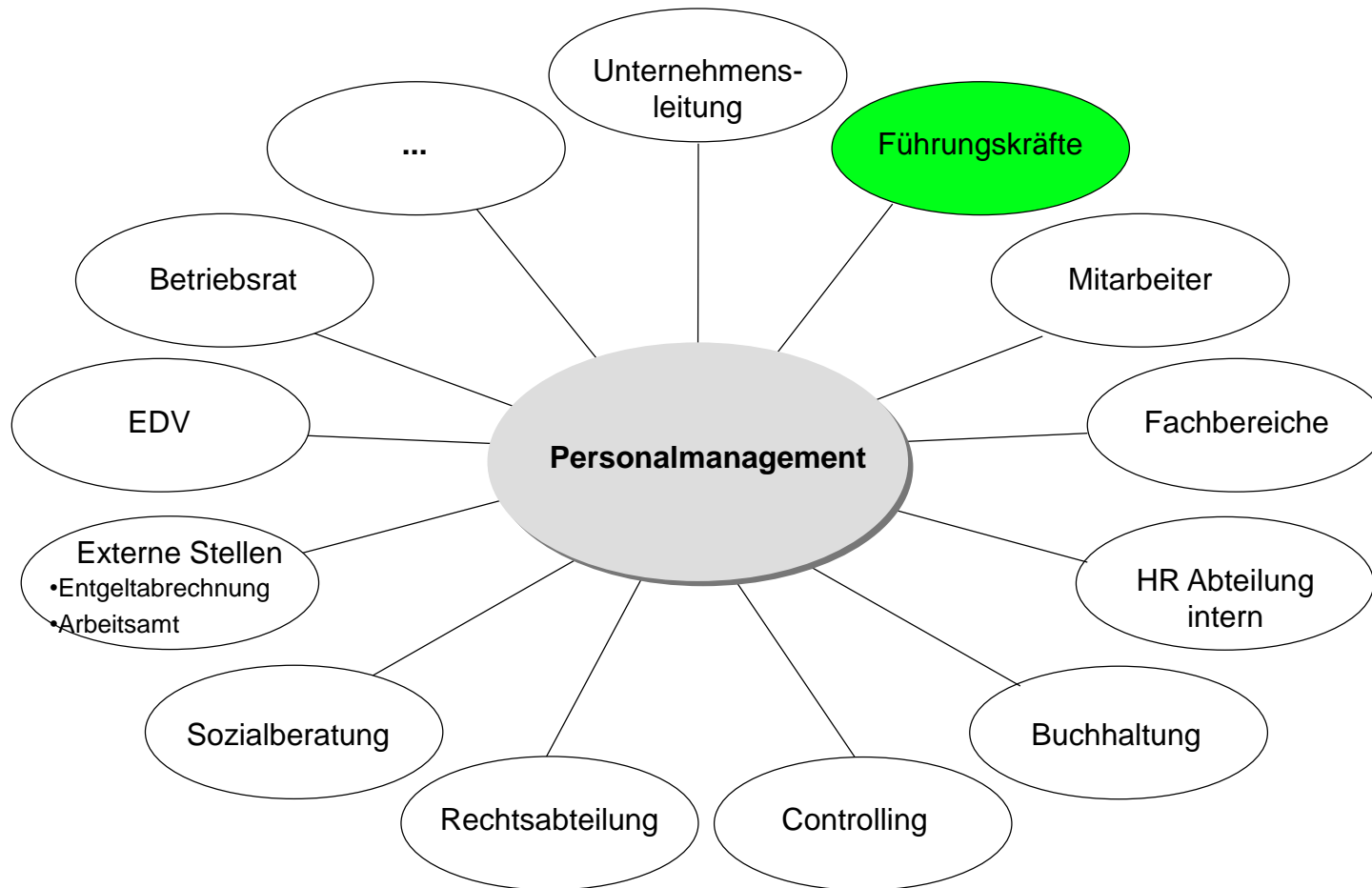
(vgl. Olfert)

Funktionen des Personalmanagements

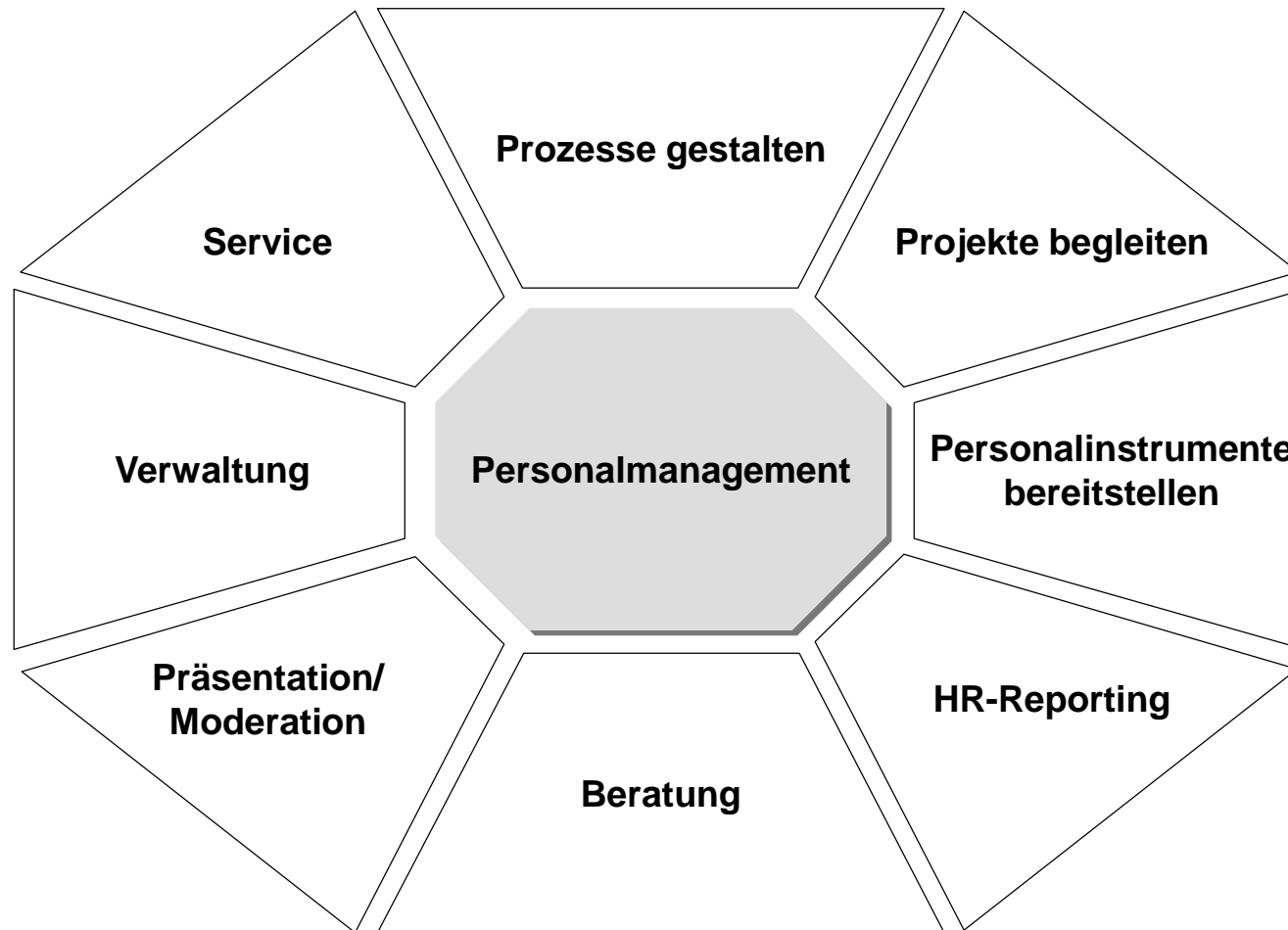
Prozessfunktionen
sind originäre
Führungsaufgaben!



Ansprechpartner und Schnittstellen des Personalmanagements



Operative Aufgaben des Personalmanagements



Prozessgestaltung

Ziele Prozessgestaltung:

- Verkürzung
Prozesszeiten
- Verbesserung
Prozessqualität
- Reduzierung
Prozesskosten
- Verbesserung der
Innovationsfähigkeit

Grundsätze Prozessorganisation:

- Ganzheitliche Prozessgestaltung
- Eindeutige und reduzierte Schnittstellen
- Fokussierung auf den Kunden
- Fokussierung auf die Wertschöpfung der Prozesse
- Fokussierung auf Prozesse mit hoher Wertschöpfung (Kernprozesse)
- Reduzierung von Prozessen mit geringer Wertschöpfung
- Überprüfung tradierter Abläufe und Verfahren

Beispiele:

- Personalbeschaffungsprozesse
- Entgeltprozesse
- Personalplanungsprozesse

Projektmanagement

Gründe für Projektmanagement:

- Geplante Veränderungen (Change Management)
- Steigerung der Produktivität
- Erhöhung der Flexibilität
- Impulsgeber
- Prozessgestaltung
- Krisenresistenz

Beispiele für Projekte unter Beteiligung des Personalmanagements:

- Strategische Neuausrichtung eines Fachbereichs: Stellenbeschreibung, Stellenbesetzung, Potenzialanalyse Mitarbeiter, Entgeltfindung etc.
- Einführung neuer Personalinstrumente
- Einführung einer neuen Entgelt- oder Arbeitszeiterfassungssoftware
- Einführung eines strategischen Human Resource-Reportings

Personalinstrumente

Entwicklung und Implementierung unternehmensspezifischer Personalinstrumente:

- Mitarbeitergespräche
- Personalplanungsgespräch
- Potenzialanalyseverfahren
- Weiterbildungscontrolling
- Krankenrückkehrgespräche

Definition eines unternehmensspezifischen Human Resources-Reportings

- Fehlzeitenanalyse
- Urlaubs- und Gleitzeitstände
- Überstunden

Beratung

Beratung von Führungskräften hinsichtlich:

- Vergütungsfragen
- Mitarbeiterführung
- Arbeitsrecht
- Fehlzeiten von Mitarbeitern
- Arbeitszeiten
- Personalentwicklung/Weiterbildung
- Konflikte mit Mitarbeitern

Beratung Mitarbeiter hinsichtlich:

- Arbeitszeitänderungen
- Konflikte mit Kollegen/Vorgesetzten
- „werdende Mütter und Väter“
- Veränderungs- oder Karrieremöglichkeiten
- Probezeitgespräche
- Personalentwicklung/Weiterbildung

Leitmaxime für die Rolle des Personalmanagements: „Konsequenz“ und „weniger ist mehr“

- Ansprechpartner für alle individuellen Akteure im Unternehmen
- Dienstleister
- vertrauenswürdig, zuverlässig und ehrlich, gerecht
- offene Kommunikation
- Kompetenz
- Reaktionsgeschwindigkeit
- Höflichkeit

