

**Personalplanung**

- Einsatz
- Anpassung -> Abbau/Arbeitsrecht
- Beschaffung

Entwicklung

 -> Macht ein anderer Dozent

**Berechnung:**

**Organisation**

	Stellen	350
+	Zugänge	2
-	Abgänge	1
	Brutto Stellenbedarf	<b>351</b>

	Personalbestand	400
+	Personalzugänge	20
-	Personalabgänge	10

**410 - 351 = 59 zu viel**

**Brutto Personalbedarf berechnen**

- Refa Abläufe gestalten, messen, kontrollieren und bewerten
- Schätzverfahren z.B. 100000 Euro Maximale Personalkosten
- Vorgaben Abhängigkeit (z.B. sehen wiviel andere betriebe brauchen)
- Korrelationsmethode Berechnung anhand betriebswirtschaftlichen Zahlen
- Kennzahlenmethode Aus der Vergangenheit
- Exponenziele

**Personalbeschaffung**

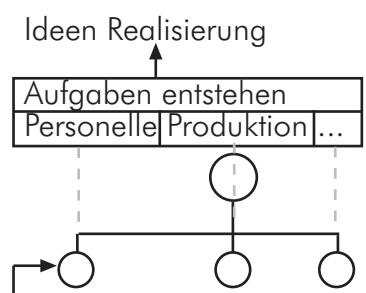
**Unternehmer Seite**

- Aufgaben
- Organisation
- Arbeitsbedingungen
- Führungsverhalten
- Entwicklungsmöglichkeit
- Entgelt

**Menschliche Seite**

- Fähigkeiten
- Fertigkeiten
- Wissen
- Erfahrung
- Motive
- Bedürfnisse
- Wertvorstellungen
- Bereitschaft zur Veränderung

**Unternehmer Ziel**



**Stelle** = kleinste organisatorische Einheit



- Stelle
- Stellenbeschreibung
- Aufgaben
- Kompetenzen
- Verantwortung



- Qualifikation
- Anforderungsprofil
- Fachlich
- Persönlich

**Wege um Personal zu rekrutieren**

- Anzeigen
  - Internet
  - Referenzen
  - ...
  - Fachzeitschriften
  - Mund zu Mund Propaganda
  - Arbeitsagentur
- Je nach Zielgruppe
- 

**Resultat**

- Bewerbungsmappe **/besser, da mehr persönliche Eigenschaften erkennbar**
- E-mail

**Bewerbungsgespräch**

- möglichst viel über den Bewerber erfahren
- z. B. was bist du in der Gruppe: Leader, Mitläufer, oder Außenseiter?

**Arbeitsvertrag**

- möglichst nicht an Aufgaben binden; Tätigkeiten aus flexibilitätsgründen offen lassen
- Mindestbedingungen des Gesetzgebers nicht unterschreiten. z.B. 24 Tage Urlaub

**Abmahnung**

- Muss schriftlich
- Vergehen auflisten
- Kündigung nach der 2. Abmahnung wegen der selben Sache

**Führung**

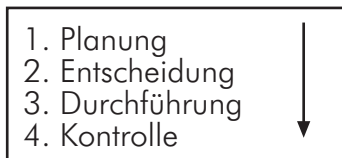
- Kollektive Führung -> Jeder MA wird gleich behandelt
- Individuelle Führung -> Auf jeden MA eingehen
- Situative Führung -> Von der Situation abhängig machen.

--- Am Besten ist Individuell; Situativ geistert momentan durch Manager-Seminare ---

**Delegieren von Aufgaben**

Ziele  
Realisierung  
Aufgabe

↓



Jede erdenkliche Aufgabe wird so erledigt

--- Alle 4 Aufgaben können delegiert werden. ---

**Qualitative Aufgaben**

- Personalführung
- Kostenmanagement
- Unternehmensrelevant

--- Können nicht delegiert werden.---

**Motivation**

- Motive/ Bedürfnisse befriedigen
- Intrinsische (ausgehend von sich selber)
- Extrinsische (ausgehend vom z.B. Vorgesetzten)