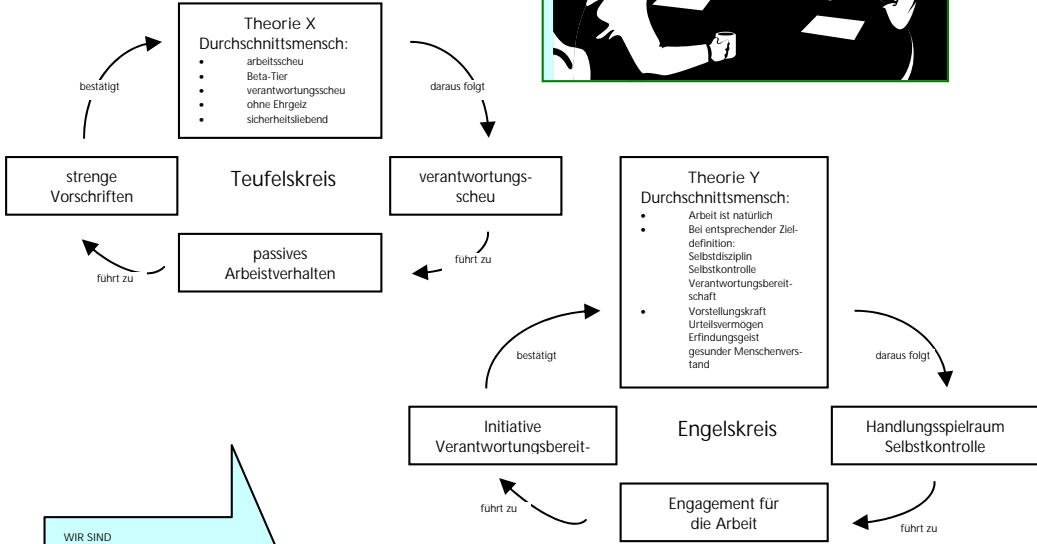


Personal

BWL 527



- WIR SIND**
1. Firma, Branche
 2. Grösse, Bedeutung
 3. Firmensitz, Verkehrslage
 4. Produkte, Produktionsprogramm
 5. Wirtschaftliche Situation
 6. Führungsstil
 7. Betriebsklima
 8. Alter & Entwicklung der Unternehmung

- WIR SUCHEN**
9. Positionsbezeichnung
 10. Ausschreibungsgrund
 11. Arbeitsplatzbeschreibung
 12. Besonderheiten
 13. Stellung in der Hierarchie (# unterstellte Mitarbeiter)
 14. Aufstiegsmöglichkeiten

Personal-Management

UNT 147

- WIR BIETEN**
21. Sozialleistungen
 22. Firmenwagen
 23. Wohnungshilfe
 24. Arbeitszeit
 25. Ferien
 26. Kantine
 27. Betriebliche Aus- und Weiterbildung
 28. Freizeitgestaltung

- WIR ERWARTEN**
15. Alter des Bewerbers
 16. Ausbildung
 17. Praxis
 18. Kenntnisse
 19. Fähigkeiten
 20. Antrittstermin

- DIE BEWERBUNG**
29. Bewerbungsart (Kurzbewerbung, telefonische Bewerbung etc.)
 30. An wen gerichtet (Personalabteilung, Personalberater, Name etc.)

Personal-Freistellung
Ueberkapazitäten abbauen durch

a) Veränderung : Versetzung (horizontal/vertikal)
Arbeitszeitverkürzung (Kurzarbeit/Teilzeit)

b) Beendigung : natürliche Abgänge
Forderung freiwilliges Ausscheiden
Entlassung

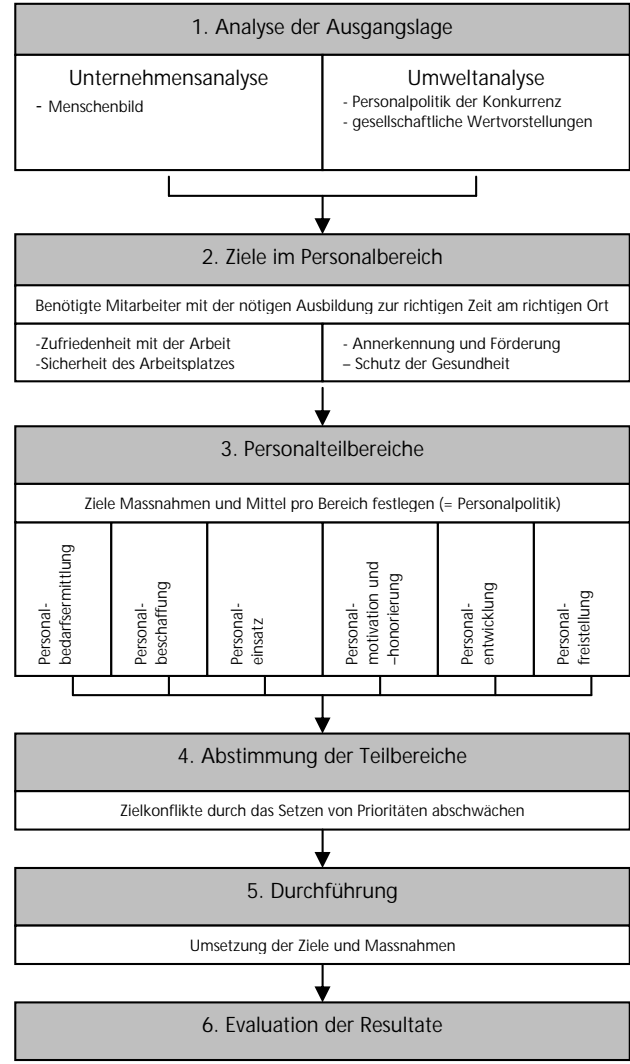
Ursachen:

- Absatz-/Produktionsrückgang
- Strukturelle Veränderungen (Bedarfsverlagerung)
- Saisonale bedingte Beschäftigungsschwankungen
- Betriebsstilllegungen/-auflösungen
- Standortverlegung
- Reorganisation
- Mechanisierung / Automation

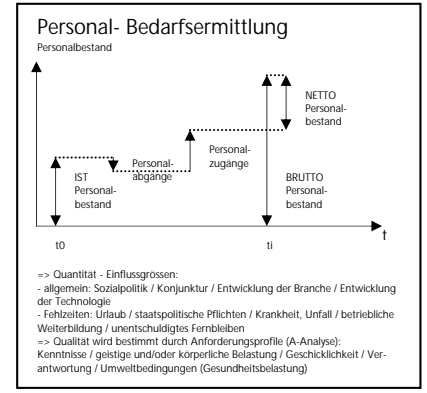
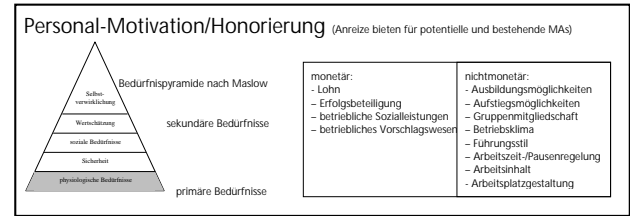
Outplacement : Aus einem sicheren Arbeitsverhältnis heraus durch eine gezielte Marketingstrategie eine adäquate neue Stelle finden. Mitwirkende: Unternehmer, MA, Personalberater.

Personal-Entwicklung

- Laufbahnplanung
- Personalbildung



Personalplanung folgt der Planung von Marketing und Produktion als Sekundärplanung



Personal - Beschaffung

intern:
Mehrarbeit / Aufgabenumverteilung
- keine Einstellungskosten
- kleine Einarbeitungszeit
- weniger Fehlbesetzungen (Fähigkeiten des MAs sind bekannt)
- Motivation durch „Aufstieg“

extern:
fixe / temporäre Neueinstellung
- neue Ideen von aussen
- Vergleichsmöglichkeit mit dem Arbeitsmarkt
- Lücke wird gestopft (> interne Verschiebung)
- neutrale Person (kein Neid über Beförderung)

Werbung

- mittelbare Personalwerbung (Teil von Public Relations) – Unternehmen bei der gewünschten Zielgruppe mit der geeigneten Werbebotschaft (allgemeine Informationen zur Unternehmung / Personalpolitik) im geeigneten Werbemedium interessant machen. => Vorbereitung auf
- unmittelbare Personalwerbung, wenn effektiv MAs gesucht werden. (Stellenbezeichnung / Qualifikationen / Arbeitsbedingungen / Bewerbungsvorgang)

Auswahl

auf Grund von Leistungsfähigkeit / Leistungswille / Entwicklungsmöglichkeiten / Leistungspotential

1. Auswertung Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf / Zeugnisse / Referenzen)
2. Einführungsinterview (Informationsaustausch / Vorselektion)
3. Tests und Untersuchungen (Psychotests)
4. Einstellungsinterview (Verhandlung über Arbeitszeit, Lohn, ...)

aktuelle Kosten:
- Lohnkosten Personalbüro
- Werbeausgaben
- Gutachten

potentielle Kosten:
- falsche Person ausgewählt

Personal-Einsatz

Personaleinführung
=> sozial / organisatorisch
- Dok zur Firma (Geschäftsberichte, Filme, Führungshandbuch, Leitbild, Organigramme, ...)
- Betriebsbesichtigungen
- Vorstellung im Betrieb und Zuweisung Götti
- Vortrag über Unternehmung, Arbeitssicherheit

Personaleinarbeitung
=> arbeitstechnisch
- interne und/oder externe Schulung

Zuordnung Arbeitskraft – Arbeitsplatz
- Unternehmensaufgabe quantitativ, qualitativ und zeitlich optimal erfüllen
- persönliche Wünsche bestmöglich berücksichtigen

Anpassung Arbeit /-bedingungen an Mensch
- Arbeitsaufteilung
-> Job enlargement / Aufgabenerweiterung
-> Job enrichment / Aufgabenbereicherung
-> Job rotation / Arbeitsplatzwechsel
-> teilautonome Arbeitsgruppen
- Arbeitsplatzgestaltung
-> Arbeitsabläufe
-> Raum
-> Sicherheit
-> Arbeitszeitgestaltung / Pausenregelung
-> Blockzeiten bei GLAZ, Teilzeitarbeit (Job Sharing), Schicht- und Nachtarbeit (Länge, Rhythmus), Pausen
-> Umfeld (Klima, Licht, Lärm)