

# Personalplanung (1): Definition und Arten

- Durch die Personalplanung kann der Arbeitgeber frühzeitig Notwendigkeit der Personalentwicklung erkennen und Maßnahmen zur Personalveränderung einleiten.
- Ziel der Personalplanung ist deshalb das erforderliche Personal für zukünftige Aufgaben mit der entsprechenden Qualifikation zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung zu stellen  
→ **right man – right place – right time** ←
- Arten:
  - Kollektivplanung: bezieht sich auf die Personalgesamtheiten eines Unternehmens, z. B. gesamte Belegschaft oder Abteilung, Gruppe, ...Sie umfasst nicht nur quantitative Aspekte (Stundenwerte, Kopfzahlen, Kostenanfall), sondern auch qualitative Merkmale (Ausbildungsart, Alter, Erfahrung).
  - Individualplanung: Berufliche Entwicklung (Laufbahn), Fortbildungserfordernisse (→ PE), Nachfolgeregelungen, Einarbeitungsplanung, von einzelnen Mitarbeiter/innen (Mitbestimmung, -beteiligung beachten) ([www.treutz.de](http://www.treutz.de))

## Personalplanung (2): Einflussgrößen

### Externe Faktoren

- Arbeitsmarktstruktur
- Arbeitsmarktentwicklung
- Erwerbsbevölkerung
- Konjunktur
- Mobilitätsverhalten
- Werte, Motivstruktur
- Unternehmensstandort
- Branche, Region
- Entwicklung von Tarif-Verträgen
- Arbeitszeitbestimmungen
- Sozialgesetzgebung

### Interne Faktoren

- Produktionsplanung (Was? Wann?)
- Investitionsplanung
- Personalbestand (Anzahl)
- Personalstruktur
- Stellenpläne
- Beschäftigtenmeldung
- Mehrarbeitstatistik
- Fluktuationskennziffer

([www.treutz.de](http://www.treutz.de))

## Personalplanung (3): Kollektivplanung

- **Personalbestandsplanung:**  
Zukünftiger Personalbestand = aktueller Personalbestand  
+ Zugänge (Beschaffung)  
+ Abgänge (Freisetzungen, Versetzungen)
- **Personalbedarfsplanung:**  
stellt die Verbindung zwischen der Umsatz-, Ergebnis- und Produktionsplanung sowie der Anpassungs- und Kostenplanung her.
- **Methoden:**

<u>Qualitativ:</u> Stellenbeschreibungen Mitarbeiterbeurteilungen Arbeitsplatzbeschreibungen Anforderungsprofil	<u>Quantitativ:</u> Prognose/Schätzung Kennzahlenmethode Arbeitsstudien Benchmarking
---	--
- Ersatz-, Neu-, Nachhol-, Mehr-, Zusatzbedarf und Bedarfsreduzierung

([www.treutz.de](http://www.treutz.de))

# Personalbeschaffung (1): Definition

- befasst sich mit der Bereitstellung der für das Unternehmen erforderlichen Arbeitskräfte
  - in qualitativer (Eignung)
  - quantitativer (Anzahl)
  - zeitlicher und
  - örtlicher

Hinsicht

([www.treutz.de](http://www.treutz.de))

# Personalbeschaffung (2): Methoden innerbetrieblicher Personalbeschaffung

Ohne Personalbewegung	Mit Personalbewegung
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Mehrarbeit</li><li>■ Urlaubsverschiebung</li><li>■ Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit, z. B. Schichtarbeit</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ innerbetriebliche Ausschreibung</li><li>■ Vorschlag des Vorgesetzten</li><li>■ gezielte Personalentwicklung</li><li>■ Rationalisierung</li><li>■ Änderungskündigung</li><li>■ Versetzung</li></ul> <p style="text-align: right;"><a href="http://www.treutz.de">www.treutz.de</a></p>

# Personalbeschaffung (3): Methoden außerbetrieblicher Personalbeschaffung

Passive Beschaffung	Aktive Beschaffung
<ul style="list-style-type: none"><li>■ persönliche Vorsprache von Bewerber/innen</li><li>■ Auswertung der Bewerberdatei</li><li>■ Auswertung von Stellengesuchen</li><li>■ Hilfe durch das Arbeitsamt</li><li>■ Hilfe durch Zeitarbeitsfirmen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Stellenanzeigen</li><li>■ Anschlagtafel</li><li>■ Anforderung an das Arbeitsamt</li><li>■ Personalberater (Headhunter)</li><li>■ Personalleasing (Arbeitnehmerüberlassung)</li><li>■ Hochschulstellenbörsen</li><li>■ Stellenbörsen im Internet</li></ul> <p style="text-align: right;"><a href="http://www.treutz.de">www.treutz.de</a></p>

# Personalauswahl: Ziel und Kriterien

- Ziel: die Eignung der Bewerber/innen entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle festzustellen (Vergleich Leistungsprofil mit dem Anforderungsprofil). Problem: Das Leistungsprofile der Bewerber/innen festzustellen.
- Kriterien der Auswahl:
  - Stellenanforderungen (-beschreibungen)
  - Leistungsprofil der Bewerber
  - Bewerbungsunterlagen
  - Vorstellungsgespräch
  - (Eignungs-) Test
  - Assessment (center),
  - Arbeitsprobe
  - Planspiel, ....

([www.treutz.de](http://www.treutz.de))