

Personalbeschaffung (Rekrutierung)

Ziel der Personalbeschaffung (=Rekrutierung)

ist es, die in der Bedarfsermittlung festgestellte Unterdeckung nach Anzahl (quantitativ) und Art (qualitativ) (zeitlich sowie Einsatz (örtlich)) zu decken.

Die Hauptaufgabe

in der Personalauswahl (Rekrutierung) besteht darin, die geeigneten Kandidaten zu identifizieren (intern oder extern) oder eine temporäre Anstellung zu finden.

Beschaffungsarten der Personalrekrutierung

Für interne Rekrutierung

Kosteneinsparung (keine Inserate, keine Selektionsverfahren)

Einstellungskosten / Einarbeitung fallen

Weniger Fehlbesetzungen

Weniger Eingliederungskosten

Aufstiegsmöglichkeiten als Anreizinstrument

Für externe Rekrutierung (bzw. gegen interne Rekrutierung)

neue Ideen / neue Perspektiven

bessere

Leistungen /

Produktivität

Weniger

Wahrscheinlichkeit der Betriebsblindheit bei interner Rekrutierung.

Arten der Personalwerbung

Mittelbar (als Teil der PR)

genaue Definition der Ziele

z.B. Accor

Werbekampagne auf

Unternehmens

Auswahl geeigneter

Referate, Broschüren

Unmittelbar (direkt)

Arbeits-Umgebung, Berufs-

Arbeitsumgebung

Arbeits-Umgebung

Arbeits-Umgebung

Personalauswahl

Grundproblem: Wie finde ich den geeigneten Kandidaten für die Stelle?

Abklärungen bezüglich

Leistungsfähigkeit

Leistungswilligkeit

Leistungsmotivation

Entwicklungspotenziale

Fähigkeiten

Fähigkeiten

Fähigkeiten

Fähigkeiten

Auswahlmethoden

Testverfahren

IQ-Test, Persönlichkeitstest

Interview

Unterschiede: Einzelinterview

Einstellungsinterview

Bewerbungsunterlagen

Lebenslauf

Assessment Center

Sehr gut geeignet für

Gruppen: 6 - 8 Personen

TIBA

Personaleinsatz

Ziel des Personaleinsatzes

- Einsatz aller MA gemäss ihrer Qualifikation
- Erfüllung aller Betriebsaufgaben
- Einhaltung der übrigen Bestimmungen

Probleme

- Einführung
- Zusammenarbeit
- Anpassung an neue Aufgaben
- Menschliche Faktoren
 - Arbeitszufriedenheit
 - Arbeitsmotivation
 - Arbeitszeitgehalt

Arbeitsaufteilung

Theoretisch führt eine zunehmende Spezialisierung zu einer höheren Produktivität

Praktisch bedeutet eine zu hohe Spezialisierung **Eintönigkeit** (-> Demotivation -> tiefe Produktivität) und **geringe Flexibilität** der Arbeitskraft.

Daher sind folgende Massnahmen sinnvoll

Job enlargement Aufgabenerweiterung gemacht. Produktivität (Spezialisierung) rückgängig

Job enrichment Aufgabenbereicherung wird mehr qualifizierten MA zugeordnet

Job rotation wird grds. beiderseitig genutzt, dert sich für den MA. (z.B. in der Fertigung) (gl. Geschlecht des MA, soziale Kompetenzen)

Teilautonome Arbeitsgruppe Eine relativ kleine Gruppe (Aufgabenverteilung, Arbeitsplatzgestaltung, Rotationsplan, etc.) wird eingesetzt. Kombination der obigen Elemente. Dadurch mehr Motivation (weil mehr Verantwortung)

Arbeitsplatzgestaltung

Bild der Schöpfkelle aus einem Flüsschen

Arbeitsablaufgestaltung	optimale Leistungsbedingungen
Arbeitsmittelgestaltung	Bedingungen
Raumgestaltung	Bedingungen
Arbeitsmittelgestaltung	Bedingungen
Arbeitsmittelgestaltung	Bedingungen

Arbeitszeitgestaltung

Gleitende Arbeitszeiten
(MA kann Beginn bzw. Ende selbst bestimmen, ev. unter Berücksichtigung obligatorischer Fixpunkte)

Teilzeit

Pausenregelung

Personalmotivation

Personalmotivation (und -honorierung) beinhaltet

sowohl **Teilnahme** an Entscheidungen als auch **Personaleinsatz** als **Werkzeug** wie auch **Werkzeug**

Arten von Anreizen

Monetäre

Lohn = Entgelt für Arbeitskraft

- Zeitlohn
- Akkordlohn (→)
- Prämienlohn (fix + Prämie)
- MA-Beteiligung (→)

Betriebliche Sozialleistungen
AHV, Kinderzulagen, Grundgedanke

Betriebliches Wohlwollen
Betriebl. Einrichtung über seinen eigentl. Nutzen hinaus freiwillige und zusätzliche Leistung Bsp.: Qualitätszirkel, Ideenwettbewerb, etc.

Nicht-monetäre

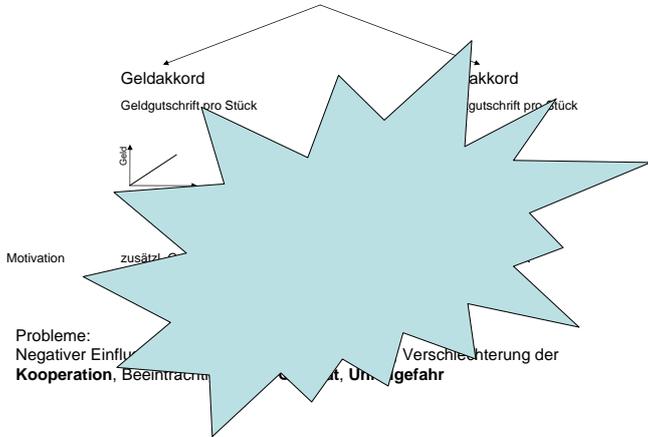
MA-Sprechstunde
Arbeitsmöglichkeiten
Arbeitszufriedenheit (formell / informell)

Wertschätzung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen an den Menschen (Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsaufteilung)

Würdigung Prämienlohn

- Mengen-, Qualitäts-, Frsparprämien, Nutzungsgründ-, Gewinnsparprämien.
 - Verständlich (Komplexität)
 - Keine Be... mess... (Wetter... teil)
-

Akkordlohn

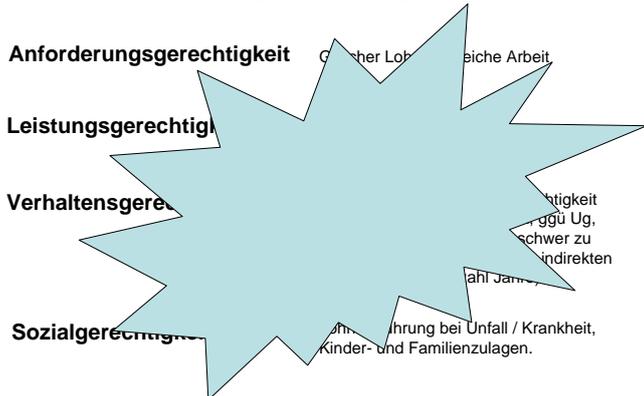


MA-Beteiligung

Probleme:

- Komplexität (v.a. bei Optionen)
- Eingeschränkter Einfluss
- Verwaschung (von der Abteilung)
- Vorwissen (von der Börse)
- Verwaschung (Börsenwert einfallen, wenn 1 MA schon den Aktienkurs verändert hat?)

Lohngerechtigkeit



Personalentwicklung

• Ziele

- Anpassung der Fähigkeiten an die Aufgabenstellung
- Anreizfunktion

• Hauptaufgaben

- Laufbahnen
- Betriebskennzettel und Weiterbildung

Personalfreistellung

Ursachen von Personalfreistellungen



- Absatz- und Produktionsänderungen
- Betriebsende (Stilllegung, natürliche Abgrenzung)
- Strukturänderungen (z.B. v.a. Merger)
- Saisonal bedingte Freistellungen
- Strukturänderungen

Ziele

- Beseitigung personeller Überdeckung in quantitativer, qualitativer, zeitlicher und örtlicher Hinsicht

Personalfreistellungsmaßnahmen

