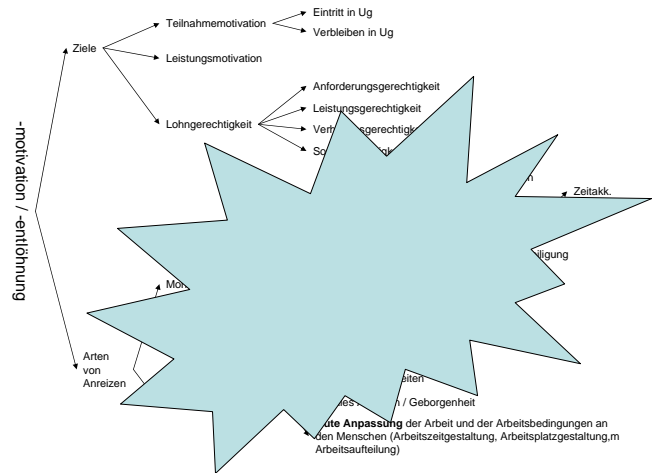
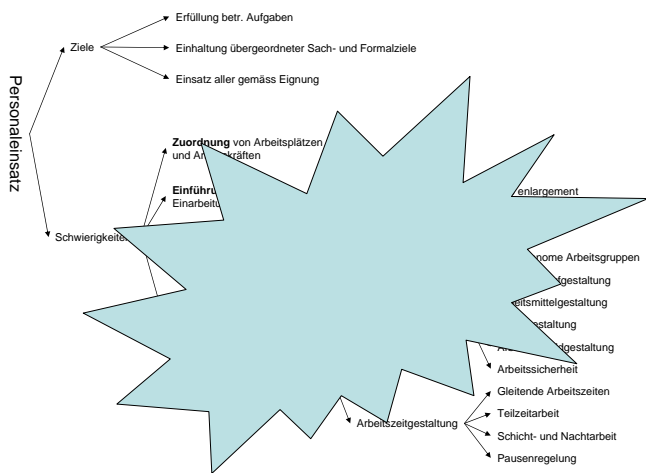
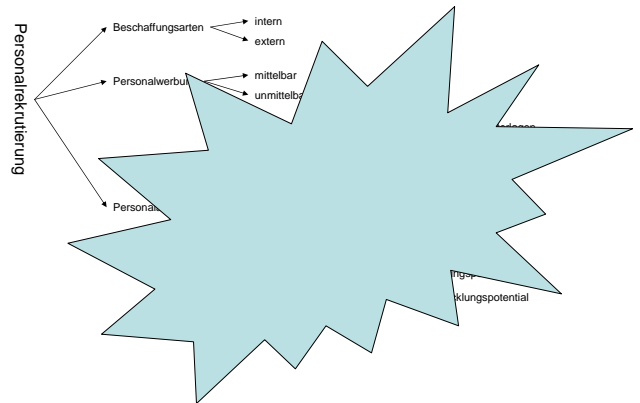
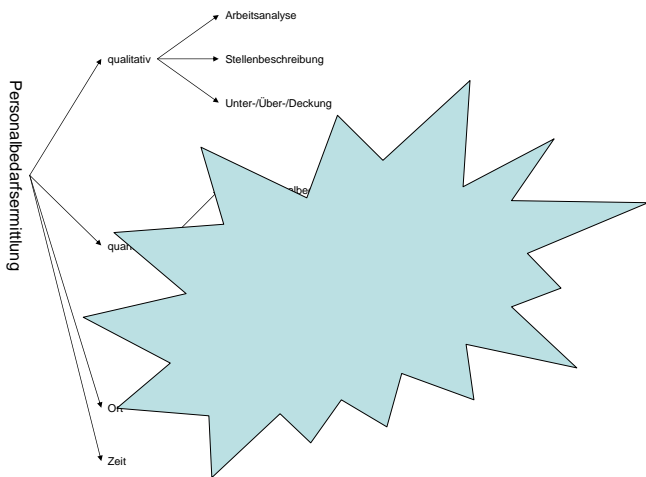
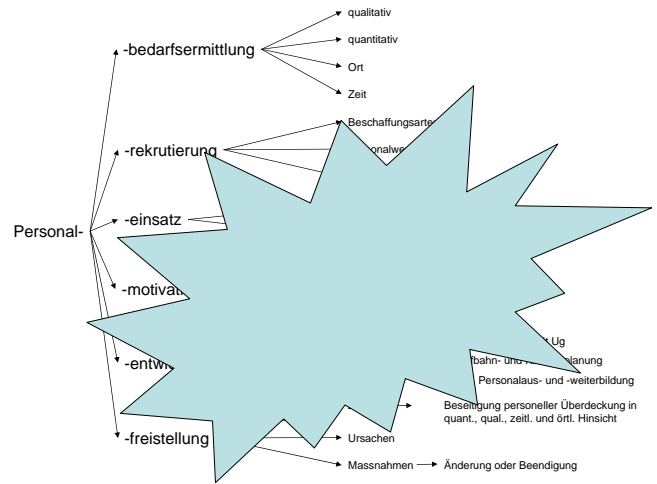


Personal



Personalwesen

Das Personalwesen beschäftigt sich mit der **Personalbedarfsermittlung**, der **Einstellung**, dem **Einsatz**, der **Motivation** und **Entlohnung**, der **Weiterbildung** und der **Freistellung** von MA.

Haupttätigkeiten von Personalverantwortlichen:

Personalbedarfsermittlung (50%) (bei der Stelleneinstellung)

Rekrutierung (15%)

Personaleinsatz

Motivation

Personalentwicklung (10%) (z.B. Fortbildung, Workshops)

Personalfreistellung

Personalmanagement

Personalmanagement =

Gestaltung und Steuerung
PEAK-Elemente

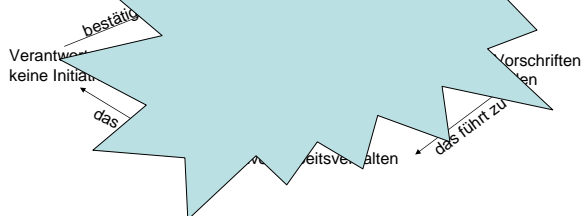
(Der Mensch)

(Es geht um...)

Menschenbild

Theorie X

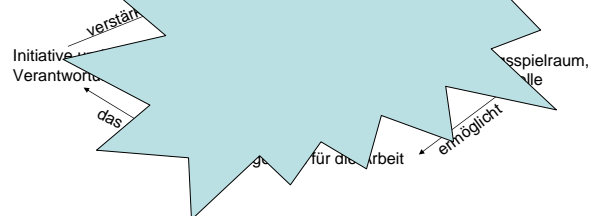
Theorie von **Mc Gregor, 1970**



Menschenbild

Theorie Y

Theorie von **Mc Gregor, 1970**



Personalbedarfsermittlung

Bestimmung des Personalbedarfes in Bezug auf

Qualität

Ermittlung des qualitativen Personalbedarfes
Arbeitsanalyse (Arbeitsinhalte, -methoden, -mittel)
Suchung der zuzulassenden
Arbeitsleistung, Arbeitsmittel

Stellenbeschreibungen

Quantität

Arbeitsleistung
Arbeitsmittel
Arbeitsleistung
Arbeitsmittel
Arbeitsleistung
Arbeitsmittel

Ort

Zeit

Probleme bei der quantitativen Bedarfsermittlung

Quantifizierbarkeit der Arbeit

Fehlzeiten

jedes Fehlverhalten von
Arbeitszeit

Fluktuation

Abgang von
MA

Externe

Entwicklungs
der Branche
Technologieentwicklung

Personalbeschaffung (Rekrutierung)

Ziel der Personalbeschaffung (=Rekrutierung)

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

Die Hauptaufgabe

in der Personalauswahl (Personalauswahl) in der Personalauswahl (Personalauswahl) extern oder temporäre Anstellung)

Beschaffungsarten der Personalrekrutierung

Für interne Rekrutierung

Kosteneinsparung (keine Inserate, kein Selektionsverfahren)

Einstellungskosten / Einarbeitung fallen

Weniger Fehlbesetzungen

Weniger Eingliederungskosten

Aufstiegsmöglichkeiten als Anreizinstrument

Für externe Rekrutierung (bzw. gegen interne Rekrutierung)

neue Ideen / neue Perspektiven

bessere Personalauswahl

Personen müssen eingesetzt werden

Personen sind ungerechtfertigter

Wahrscheinlichkeit der Betriebsblindheit bei interner Rekrutierung.

Arten der Personalwerbung

Mittelbar (als Teil der PR)

genaue Definition der Ziele

z.B. Accor

Werbekampagne auf z.B. ...

Unser Erfolg

Auswahl geeigneter Kandidaten

Referate, Broschüren

Unmittelbar (direkt)

Arbeits-Ug, Berufs-

Arbeits-Ug

Arbeits-Ug-Kultur

Personalauswahl

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

Abklärungen bezüglich:

Leistungsfähigkeit

Fähigkeiten

Leistungswilligkeit

Leistungsmotivation

Entwicklungspotenziale

z.B. möglich, wenn Unterdeckung vorhanden

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. P...

Job enrichment Aufgabenerweiterung gemacht. P...

Job rotation ...

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

Arbeitsplatzgestaltung

Bild der Schöpfkelle aus einem Flüsschen

Arbeitsablaufgestaltung	optimale Leistungsbed.
Arbeitsmittelgestaltung	Bed.
Raumgestaltung	
Arbeitsmittelgestaltung	Bedingungen
Arbeitsmittelgestaltung	Sicherheitsbedingungen

Personalmotivation

Personalmotivation (und -honorierung) beinhaltet

sowohl **Teilnahme**

Entscheidung zu

Person

als

wie auch

Arbeitszeitge

Gleitende Arbeitszeiten

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

Teilze

Pa...

Arten von Anreizen

Monetäre

Nicht-monetäre

Lohn = Entgelt für Arbeitskraft

→ Zeitlohn

→ Akkordlohn (→)

→ Prämienlohn (fix + Prämie)

→ MA-Beteiligung (→)

Betriebliche Sozial

AHV, Kinderzulage

Grundgedanke

Betriebliches Vo

Betribl. Einrichtung

über seinen eigenen

freiwillige und zusätzliche Leistung

Bsp.: Qualitätszirkel, Ideenwettbewerb

MA-Spe...

A...

Möglichkeiten

Arbeitsaufteilung

(formell / informell)

Arbeitsaufteilung

Arbeitsaufteilung

Arbeitsaufteilung

Arbeitsaufteilung

Arbeitsaufteilung

Arbeitsaufteilung

Arbeitsaufteilung

Arbeitsaufteilung

Arbeitsaufteilung

Würdigung Prämienlohn

- Mengen-, Qualitäts-, Frspar...
- Nutzungsgründ-, Gew...
- Verständlich...
- Keine Be...
- Wetter...

