

Grundlagen – Inhalte – Instrumente

Prof. Dr. Silke Wickel-Kirsch

Wiesbaden

Dipl.-Betriebsw. Elke M. Knorr

Frankfurt

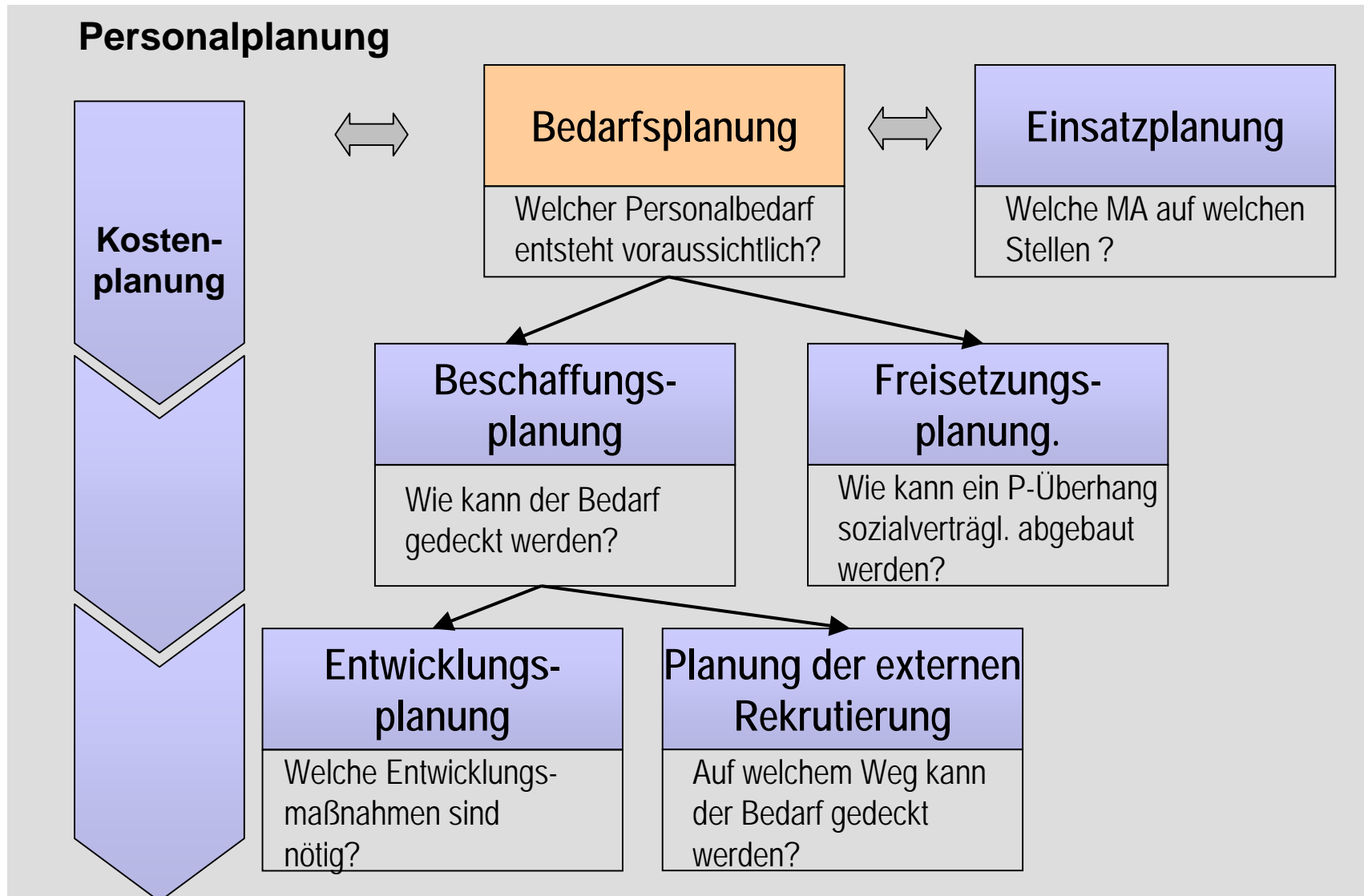
Befragung Handelsblatt/BDU 08/2007: Für welche Top-Themen müssen Personalabteilungen zukünftig besonders dringlich neue Konzepte und Lösungen finden?

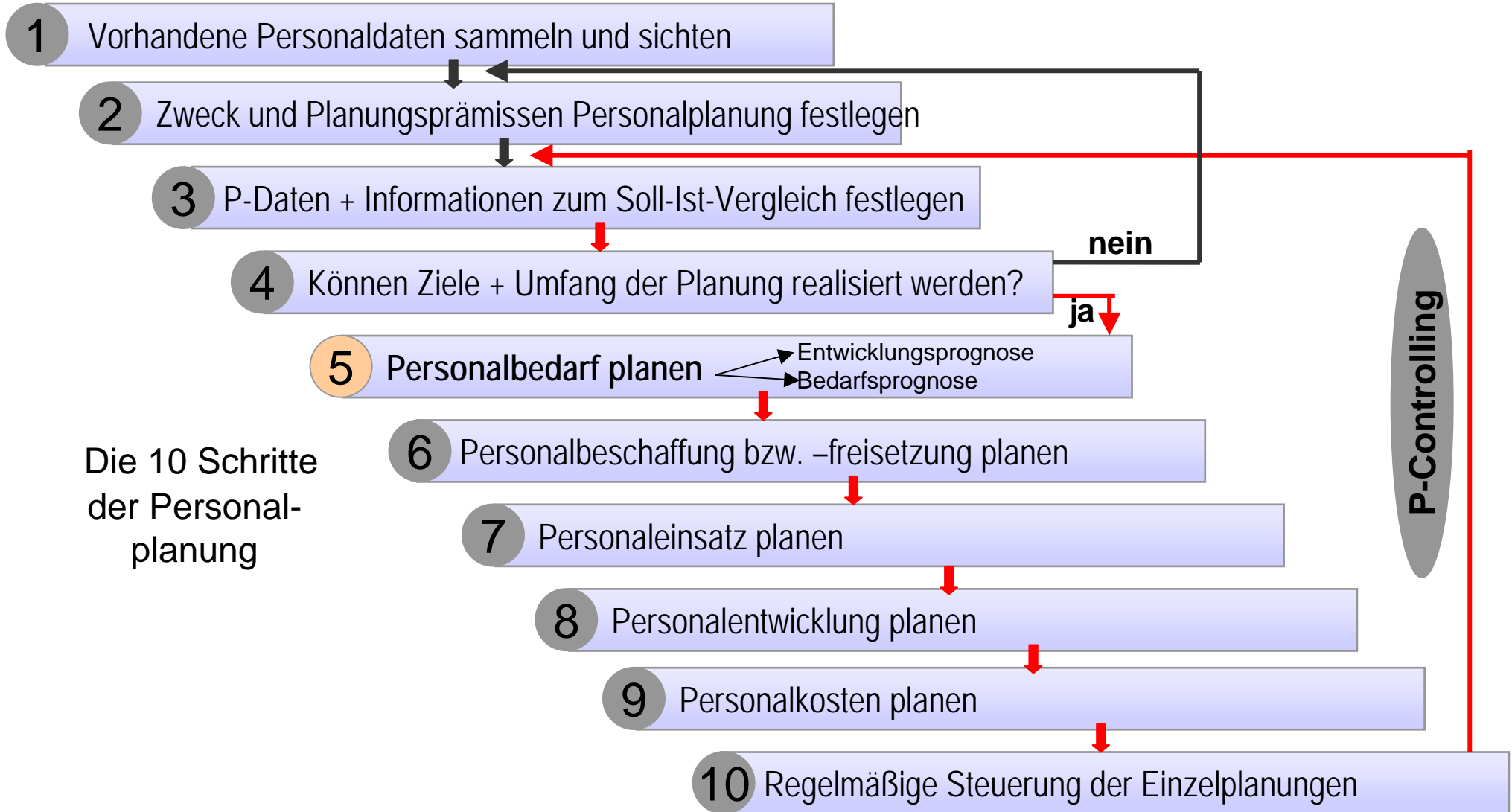
- • **Internationalisierung der Belegschaft**
- • **Talentgewinnung**
- • **Demografische Entwicklung und Altersstruktur**
- • **Ausrichtung Organisationsstruktur an Geschäftsstrategie**
- **Employer Branding Talentbindung und –management**
- **HR-Changemanagement bei Fusionen / Zukäufen**
- **Optimierung der IT-Infrastruktur an die Erfordernisse der PA**
- **Entwicklung der HR-Mitarbeiter zu Führungskräfte-Coachees**
- **Sicherung der Employability der Mitarbeiter**
- **Auslagerung von Teilprozessen aus den Personalabteilungen**
- **Senkung von Personalkosten durch Personalabbau**

Originäre Themen der Personalplanung

Definitionen

- ▶ **Planung** = die gedankliche Vorwegnahme von Entscheidungen und Handlungen, Abläufe
- ▶ **Personal** = Gesamtheit der in einem Unternehmen tätigen Personen, sofern sie aufgrund Arbeitsvertrag, Ausbildungs- oder arbeitsvertragsähnlichen Vertrag (z.B. Leiharbeiter aufgrund Dienstverschaffungsvertrag) beschäftigt sind.
- ▶ Unter Personalplanung wird die Gesamtheit der Maßnahmen zur
 - **Ermittlung** des zukünftigen Personalbedarfs sowie zur
 - **Bereitstellung** der benötigten Arbeitskräfte
 - in der erforderlichen Anzahl,
 - zum richtigen Zeitpunkt,
 - am richtigen Ort und
 - mit der für die Arbeit besten Qualifikation verstanden.





Ermittlung Personalbedarf II

Haufe Akademie

