

BWL

Skripte aus BWL für Fachabitur

6. Personalwirtschaft

- [1. Personalbeschaffung](#)
- [2. Personalentwicklung](#)

Inhalt BWL:

- [2. Unternehmensverfassung](#)
- [3. Ziele und Strategien](#)
- [4. Unternehmensführung](#)
- [5. Organisation](#)
- 6. Personalwirtschaft
- [7. Beschaffungswirtschaft](#)
- [8. Produktionswirtschaft](#)
- [9. Absatzwirtschaft](#)
- [10. Exportwirtschaft](#)
- [11. Finanzwirtschaft](#)

6. Personalwirtschaft

1. Personalbeschaffung

• Analyse des Personalbeschaffungspotentials

- Personalbeschaffungspotential = Teil der Arbeitskräfte, der zur Besetzung freier Stellen prinzipiell in Frage kommt
- können auch schon im Betrieb vorhanden sein (=internes Beschaffungspotential)
- Wichtige Aufgabe der Personalbeschaffung ist die Gewinnung von Informationen über die in Frage kommenden Arbeitnehmergruppen (aus öffentlich zugänglichen Materialien der Arbeitsmarktforschung und -statistik, Veröffentlichungen von Kammern und Verbänden und eigenen Erhebungen)
- Vorgehen
 - ➔ Kontaktaufnahme
 - Mitarbeiterakquisition
 - Differenzierung zwischen externer und interner Akquisition
 - externe Akquisition wird als Personalwerbung bezeichnet
 - Arten
 - (a) Stellenanzeigen
 - (b) Auswertung von Stellengesuchen
 - (c) persönliche Ansprache
 - (d) staatliche Arbeitsvermittlung
 - ➔ Personalauswahl
 - entsprechen die Anforderungen die gegenwärtige oder potentielle Qualifikation ?
 - Höhe der Kosten für Auswahl, Eingliederung und Ausbildung angemessen?
 - Entscheidungsgrundlagen
 - (a) Informationen über die Bewerber
 - (b) zu erfüllende Aufgaben
 - (c) zu besetzenden Stellen
 - Informationsquellen
 - (a) Bewerbungsunterlagen (Zeugnis, Lebenslauf)
 - (b) Interviews
 - (c) Tests unter Standardbedingungen,
 - Test
 - (a) normiert, misst empirisch abgrenzbares Persönlichkeitsmerkmal
 - (b) Objektivität (unabhängig vom Untersucher), Zuverlässigkeit (Messwert des Tests, nicht die Aussagekraft) und Gültigkeit (für die jeweilige Tätigkeit)

Personalentwicklung

- **Ziele der Personalentwicklung**

- **Motivierungsfunktion**

- ➔ Motivierung der Mitarbeiter durch Informationen über berufliche Entwicklungschancen
- ➔ Berücksichtigung der spezifischen Mitarbeiterbedürfnisse
- ➔ Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierevorstellungen
- ➔ individuelle Förderung und Beratung

- **Versorgungsfunktion**

- ➔ **Bereitstellung geeigneter und qualifizierter Mitarbeiter**

- ➔ Zielsetzungen:

- Verringerung des Risikos einer Fehlbesetzung (durch Beobachtung des Mitarbeiters in seinem Werdegang)
- Gewinnung von Nachwuchskräften
- frühzeitiges Erkennen und Fördern von spezifischen Begabungen

- **Abstimmungsfunktion**

- ➔ Abstimmung individueller und organisatorischer Bedürfnisse mit dem Mitarbeiter
- ➔ Suche von Lösungen, die für beide Seiten akzeptabel sind