Strategische Personalplanung

Dieses Buch beschäftigt sich umfassend mit der Frage, worin zentrale Arbeitszeitkonflikte liegen, bei denen die Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmenden auf den ersten Blick nur schwer vereinbar erscheinen. Zahlreiche Beispiele von Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft sowie aus Betrieben und Organisationen geben Einblick in die Arbeitszeitpraxis in deutschen Unternehmen und Verwaltungen und erläutern umsetzbare Lösungsansätze. Das Buch verdeutlicht anschaulich die unterschiedlichen Perspektiven, auch aus der Sicht der Sozialpartner, zeigt Lösungsansätze auf, wie sich Arbeitszeitkonflikte entschärfen lassen und schlägt somit die Brücke zwischen theoretischen Wissen und praxisnaher Anwendung. Acht Themenschwerpunkte rund um betriebliche Arbeitszeitgestaltung geben Einblick in aktuelle Trends und Entwicklungen: Unternehmensführung vor dem Hintergrund des Zielkonflikts in der Zeitpolitik Langzeitkonten Arbeitszeitprojekte in Betrieben und Verwaltungen beteiligungsorientiert gestalten Mobile Arbeit Mehr Zeitsouveränität durch Arbeitszeitkonten Schichtarbeit unter demografischen Herausforderungen Wiedereinführung eines Zeiterfassungssystems Arbeitszeit in Deutschland: Länge, Lage, Flexibilität der Arbeitszeit und die Gesundheit der Beschäftigten

Wie erreichen Unternehmen Höchstleistungen auf allen Führungsebenen? In diesem Band bieten Ihnen Personalexperten aktuelle Studien und erklären Best Practices, die die zukünftigen Entwicklungen der Personalarbeit bestimmen. Holen Sie sich erstklassigen konzeptionellen Input und Praxiswissen. Inhalte: Talentmanagement: So finden, binden und entwickeln Sie Mitarbeiter Bildungscontrolling und Performance Management: Mitarbeiterpotentiale strategisch steuern Warum Internationalisierung der HR mehr bedeutet als die bloße Auslandsentsendung von Mitarbeitern Special: Personalarbeit im demografischen Wandel

Im Zuge des sich wandelnden branchen- und regional-spezifischen Fachkräfteangebots wächst die Bedeutung des Humankapitalmanagements in Organisationen. Doreen Schwarz entwickelt ein Entscheidungsinstrument für das Management – die Cottbuser Formel –, mit dem aus Fachwissen und Erfahrungswissen der Mitarbeiter der monetäre Humankapitalwert abgeleitet werden kann. Durch mittel- und langfristige Simulationen mittels des System-Dynamics-Ansatzes sind die Wirkungen verschiedener HR-Maßnahmen auf die Alters- und Personalstruktur sowie auf den Humankapitalwert evaluierbar.

Studienarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,7, FOM Hochschule für Oekonomie & Management gemeinnützige GmbH, Neuss früher Fachhochschule, Veranstaltung: Human Resources, Sprache: Deutsch, Abstract: Durch die fortschreitende Globalisierung seit den achtziger Jahren, zunehmenden Flexibilisierungstendenzen und eine sich immer schneller verändernde Unternehmensumwelt hat Strategisches Management an Bedeutung gewonnen. Dadurch haben sich auch die Anforderungen an die Unternehmen geändert. Die Veränderungen der Unternehmensumwelt können verschiedene Ursachen haben und unterschiedliche Teile eines Unternehmens betreffen. Bei der Reaktion auf die Veränderungen in der Unternehmensumwelt muss zum einen in die Anforderungen an die Beziehungen zur Umwelt und zum anderen in die Anforderungen an die Binnenstruktur des Unternehmens unterschieden werden. Bei der Binnenorientierung stehen die Anforderungen an das Unternehmen im Vordergrund. Die Entwicklung von leistungsstarken Ressourcen, Potentialen und Kompetenzen sind dafür unabdingbar. In diesem Zusammenhang erlangt die Strategische Personalplanung eines Unternehmens eine besondere Bedeutung. Dadurch werden aktuelle Entwicklungen wie z. B. gesellschaftliche Trends, die demografische Entwicklung, der Wertewandel und das sich verändernde Erwerbsverhalten berücksichtigt. Im Zuge der zukünftigen demografischen Entwicklung in Deutschland und der damit verbundenen Überalterung der Bevölkerung wird ein Fachkräftemangel bereits in den nächsten Jahren erwartet. Schon ab dem Jahr 2010 wird mit einem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials gerechnet. Dieser Trend wird durch den Wertewandel und das sich verändernde Erwerbsverhalten noch verstärkt. Unternehmen, die ihren Umsatz und ihre Rendite aus einem hohen Innovationsgrad ihrer Produkte generieren, müssen sich dauerhaft einen Zugang zu hoch qualifizierten Mitarbeitern sichern. Dafür müssen die notwendigen Strukturen und Konzepte für die Strategische Personalplanung in den Unternehmen entwickelt werden, um langfristige Trends zu erkennen, vorhandene Erfolgspotenziale zu nutzen und Defizite zu beseitigen. Dadurch wird die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens gesichert. In diesem Zusammenhang muss auf folgende Frage eine Antwort gefunden werden. Wie kann das Personal die zukünftigen Anforderungen erfüllen, um damit zu einem strategischen Wettbewerbsvorteil zu werden? Im ersten Teil der Arbeit werden die Inhalte und die Einflussfaktoren von Strategien und Ressourcen auf die Strategische Personalplanung erläutert. Im zweiten Teil stehen die verschiedenen Personalstrategien, wie beispielsweise die Personalbeschaffung im Vordergrund. [...]

Ein Ratgeber für Studium und Praxis

Personalstruktur und Personalbedarf der Zukunft ein Praxishandbuch

Instrumente und Praxisbeispiele

People Analytics in der Praxis - inkl. Arbeitshilfen online

ein Handbuch für kleine und mittlere Unternehmen : geeignet für KMU

Dieser Sammelband beleuchtet vorrangig strategische, politische und normative Aspekte sowie Fragen aus dem Krankenhausalltag. Die Autoren – Ärzte, Hochschullehrer, Controller, Gesundheitscoaches, Psychologen, Marketing-Fachleute und Führungskräfte in Kliniken aus Österreich, Italien und Deutschland – sind erfahrende Praktiker mit gesundheitswissenschaftlichem Hintergrund. Ihre Beiträge liefern konkrete organisatorische, psychologische und betriebswirtschaftliche Methoden, um den Weg vom Ist zum Soll erfolgreich gestalten zu können. Damit bietet das Handbuch Führungssupport für alle aktiven und potenziellen Führungskräfte in Organisationen, die Gesundheitsdienstleistungen erbringen oder dafür verantwortlich sind: Ärzte, Pflege- und Verwaltungspersonal, medizinisch-technisches Personal, Psychotherapeuten, MitarbeiterInnen der Pharmabranche, Verwaltungen von Bund, Ländern und Kommunen.

Dieses wichtige Standardwerk erschließt das immer komplexer werdende unternehmerische Funktionsfeld „Personalwirtschaft" in anspruchsvoller, systematischer und zugleich gut verständlicher Weise. Es liefert theoretische Grundlagen und konzeptionelle Bausteine für eine ebenso ökonomische wie soziale Lösung personalwirtschaftlicher Fragen. Neu ist der Ausbau der Medienunterstützung personalwirtschaftlicher Problemlösungen. Für Wissenschaftler, Studierende und Praktiker gilt deshalb: Am „Drumm" führt kein Weg vorbei!

Immer noch wird in der unternehmerischen Personalentwicklung häufig ohne Strategie gearbeitet und an alten Instrumenten festgehalten. Veränderungen, die es durch die Pandemie gegeben hat, beziehen sich vor allem auf die Art des Arbeitens, weniger auf die Inhalte. Personalentwicklung unterliegt weiterhin großen Veränderungen. Vor allem im Zusammenhang der Digitalisierung und Diversität sind einige Instrumente, Ansätze, Benennungen und Modelle hinzugekommen oder modifiziert worden. Das Ziel des Buches ist es, mit Hilfe einer klaren Systematisierung einen ebenso zukunftsweisenden wie praxisbezogenen Beitrag zur Beantwortung der drängenden Fragen in der Personalentwicklung zu leisten. Das Buch bietet eine Orientierung zu den Wirkansätzen der verschiedenen Instrumente und sammelt Themen, die in einem einheitlichen Kompetenzmodell von Personalerinnnen und Personalern genutzt werden können.

Dieses Buch stellt ein anwendungsorientiertes, praxiserprobtes, modernes Konzept der strategischen Personalplanung vor, das sich unternehmensspezifisch anpassen läßt.

Herausforderung für die strategische Personalplanung

HR-Exzellenz

Mit der Digitalisierung Schritt halten

Simulationen anhand der Cottbuser Formel

Auf dem Weg zur Arbeit 4.0

Grundzüge der strategischen Personalplanung

Die Autoren zeigen anschaulich, wie Unternehmen HR-Strategien in exzellente Personalarbeit umsetzen, die neueste Erkenntnisse der Neurowissenschaft berücksichtigt. So gestalten Sie eine schlagkräftige HR-Organisation, die mit dem 3E-Modell nachhaltigen Nutzen für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter stiftet. Inhalte: HR-Excellence durch wertschöpfendes HR-Management Effektivität und Effizienz in Strategie und Prozessen Das "HR-Haus": Navigation für die gesamte Personalarbeit Human Resources 4.0: die digitale Transformation Mitarbeitergewinnung und -bindung, Talent Management, Personalentwicklung und Employer Branding Die Co-Autoren: Isabelle Demangeat, Tim Goldmann, Dr. Martin Grentzer, Thomas Heckler, Angelique Morio, Tjalf Nienaber, Ingo Priebsch, Dr. Dierk Schindler, Drissia Schroeder-Hohenwarth, Dr. Sebastian Spörer

Inhaltsangabe:Einleitung: Nachhaltiger unternehmerischer Erfolg hängt nicht ausschließlich von einer marktorientierten Strategie, einer ausreichenden Liquidität und hinreichenden zukünftigen Erfolgspotentialen ab, sondern u.a. auch von der profan wirkenden Frage, ob zum richtigen Zeitpunkt eine ausreichende Quantität und eine hinreichende Qualität an Humanressourcen für die relevanten Wertschöpfungsprozesse zur Verfügung stehen, ab. In Streiksituationen wird immer wieder deutlich, wie selbst hochautomatisierte Firmen still stehen, wenn die notwendigen Mitarbeiter fehlen. In Unternehmenskrisen wiederum werden zum Teil unzureichende Fähigkeitspotentiale deutlich sprich das Unternehmen ist nicht in der Lage die anstehenden Aufgaben in der notwendigen Qualität und Quantität abzuarbeiten, da entsprechende Personalressourcen (manchmal in quantitativer, meist in qualitativer Hinsicht) fehlen. Dass diese Erkenntnis in den meisten Unternehmen zunimmt, spiegelt sich z.B. in einem schärfer werdenden Neuen Krieg um Talente (wie das manager magazin 09I08 titelte) wieder. Doch die meisten Unternehmen beteiligen sich an diesem Kampf in Situationen des akuten Personalbedarfs. Laut einer aktuellen Studie des Beratungshauses McKinsey & Company finden sich langfristige Personalplanungen, die an heutigen sowie zukünftigen qualitativen und quantitativen Personalbedarfen ausgerichtet sind, eher selten. In Unternehmen ist i.d.R. auch keine vorausschauende, an zukünftigen Unternehmensentwicklungen und damit einhergehenden veränderten Personalbedarfen ausgerichtete Personalentwicklung (PE) zu finden. In vielen Fällen wirken Maßnahmen der PE losgelöst und unkoordiniert bezogen auf solche grundlegenden Veränderungen. Hierdurch bleiben nicht selten interne Potentiale ungenutzt, da zum Zeitpunkt des akuten Personalbedarfs PE-Maßnahmen zu lange dauern würden und dann Mitarbeiter auf dem externen Markt rekrutiert werden müssen. Ein geplantes und zielgerichtetes Management des Fähigkeitspotentials der Unternehmen fehlt ganz einfach. Die mit der vorliegenden Arbeit angestrebte Zielsetzung ist es Orientierungsgrundlagen und Steuerungsgrößen für eine operative und strategische Personalplanung zu erarbeiten und in einem Gesamtsystem, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Zeithorizonte, zusammenzuführen. In der Literatur finden sich keine, dem Autor bekanten, speziell auf den Bereich der Personalplanung ausgerichteten Orientierungs- oder Steuerungssysteme. Somit ist die [...]

Angesichts des dramatisch zunehmenden Fachkräftemangels wird es für Unternehmen in Zukunft noch schwieriger sein, Schlüsselfunktionen zu besetzen. Neue, aktive und teils aggressive Methoden werden gebraucht, um die wenigen talentierten Kandidaten zu finden und an das Unternehmen zu binden. Der Autor – Berater und Professor an einer innovativen Business-School – stellt das Konzept Talent Relationship Management (TRM) anhand von Fallbeispielen vor und gibt Tipps, wie TRM in Unternehmen (auch in kleinen und mittelständischen) umgesetzt werden kann.

Studienarbeit aus dem Jahr 2007 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,7, FOM Hochschule fur Oekonomie & Management gemeinnutzige GmbH, Neuss fruher Fachhochschule, Veranstaltung: Human Resources, Sprache: Deutsch, Anmerkungen: Literaturverzeichnis: 37 Eintrage, Abstract: Durch die fortschreitende Globalisierung seit den achtziger Jahren, zunehmenden Flexibilisierungstendenzen und eine sich immer schneller verandernde Unternehmensumwelt hat Strategisches Management an Bedeutung gewonnen. Dadurch haben sich auch die Anforderungen an die Unternehmen geandert. Die Veranderungen der Unternehmensumwelt konnen verschiedene Ursachen haben und unterschiedliche Teile eines Unternehmens betreffen. Bei der Reaktion auf die Veranderungen in der Unternehmensumwelt muss zum einen in die Anforderungen an die Beziehungen zur Umwelt und zum anderen in die Anforderungen an die Binnenstruktur des Unternehmens unterschieden werden. Bei der Binnenorientierung stehen die Anforderungen an das Unternehmen im Vordergrund. Die Entwicklung von leistungsstarken Ressourcen, Potentialen und Kompetenzen sind dafur unabdingbar. In diesem Zusammenhang erlangt die Strategische Personalplanung eines Unternehmens eine besondere Bedeutung. Dadurch werden aktuelle Entwicklungen wie z. B. gesellschaftliche Trends, die demografische Entwicklung, der Wertewandel und das sich verandernde Erwerbsverhalten berucksichtigt. Im Zuge der zukunftigen demografischen Entwicklung in Deutschland und der damit verbundenen Uberalterung der Bevolkerung wird ein Fachkraftemangel bereits in den nachsten Jahren erwartet. Schon ab dem Jahr 2010 wird mit einem Ruckgang des Arbeitskraftepotenzials gerechnet. Dieser Trend wird durch den Wertewandel und das sich verandernde Erwerbsverhalten noch verstarkt. Unternehmen, die ihren Umsatz und ihre Rendite aus einem hohen Innovationsgrad ihrer Produkte generieren, mussen sich dauerhaft einen Zugang zu hoch qualifizierten Mitarbeitern sichern. Dafur mussen die no

Arbeitgeberattraktivität steigern durch zukunftsfähige HR-Konzepte und Neurowissenschaft

Ein Navigationssystem

Strategische Personalplanung im System Unternehmung

Strategisches Personalmanagement

Strategische Personalplanung in multinationalen Unternehmungen

Moderne strategische Personalplanung

Bernd Nolte analysiert die veränderten Anforderungen und Ansprüche von Kunden und Mitarbeitern an Banken und ihre personalrelevanten Auswirkungen. Er identifiziert personalwirtschaftliche Faktoren, die Sparkassen helfen, den Strukturwandel zu bewältigen und Wettbewerbsvorteile zu generieren und entwickelt konkrete Handlungsempfehlungen für Mitarbeiter, Führungskräfte und Entscheidungsträger.

Das Buch definiert erstmals die kritische Schnittstelle zwischen Unternehmensstrategie und Personalmanagement und zeigt, welche Instrumente zur Umsetzung der Unternehmensstrategie durch das Personalmanagement zur Verfügung stehen. Wenn es dem Personalmanagement gelingt, die Effektivität des Humankapitals im Unternehmen zu erhöhen, leistet dies einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg – das ist jedoch nur möglich, wenn das Humankapital konsequent an der Unternehmensstrategie ausgerichtet ist. Prof. Christian Lebrenz zeigt anhand konzeptioneller Grundlagen und konkreten Handlungsempfehlungen, wie dies im Unternehmen umgesetzt werden kann.

Doreen Schwarz entwickelt ein Entscheidungsinstrument für das Management – die Cottbuser Formel –, mit dem aus Fachwissen und Erfahrungswissen der Mitarbeiter der monetäre Humankapitalwert abgeleitet werden kann. Durch mittel- und langfristige Simulationen mittels des System-Dynamics-Ansatzes sind die Wirkungen verschiedener HR-Maßnahmen auf die Alters- und Personalstruktur sowie auf den Humankapitalwert evaluierbar.

Strategische Personalplanung und HumankapitalbewertungSimulationen anhand der Cottbuser FormelSpringer-Verlag

Human Resource Intelligence und Analytics

Mit Datenanalyse zu besseren Entscheidungen im Personalmanagement

Strategische Personalplanung und Humankapitalbewertung

Die Relevanz dualer Studieng„nge an Berufsakademien im strategischen Personalmanagement

Personalwirtschaft

Personalstruktur und Personalbedarf der Zukunft - ein Praxishandbuch

Die in ü ber vierhundert Instituten durchgef ü hrte Untersuchung zeigt, da ß auch in Banken und Sparkassen ein enormer Nachholbedarf auf allen Feldern der Personalentwicklung besteht.

In einer Zeit wachsender technologischer Dynamik und zunehmender Inter nationalisierung des Wettbewerbs werden die Leistungsfahigkeit und die Lei stungsbereitschaft des Personals immer mehr zu EngpaBfaktoren fUr den langfristigen Erfolg von Unternehmungen. Urn auch im weltweiten MaBstab eine ausreichende Innovationsfahigkeit und Arbeitsproduktivitat der Mitar beiter gewahrleisten zu konnen, reichen kurzfristig orientierte Anpassungs maBnahmen nicht mehr aus. "Strategisches Personalmanagement" ist dernent sprechend zu einem beherrschenden Schlagwort in der personalwirtschaftli chen Theorie und Praxis geworden. In der vorliegenden Arbeit wird die Erkenntnis von der strategischen Bedeu tung des Personals aufgegriffen und konsequent weiterverfolgt. Als Aus gangspunkt dient dabei die Frage, inwieweit die Realisierbarkeit langfristiger Unternehmungsstrategien von der gegebenen Struktur des internen Arbeits marktes einer Unternehmung abhangt. Anders ausgedruckt: 1st das Motto "strategy follows human resources" eine passende Antwort auf die Herausfor derungen, denen sich groBe Unternehmungen in den neunziger Jahre ausge setzt sehen? Fur multinationale Unternehmungen erscheint es besonders interessant, eine schliissige Antwort auf die genannte Frage zu finden. Multinationale Unter nehmungen verfiigen uber einzigartige Moglichkeiten, landesspezifische Spe zialisierungsvorteile von Know-how-Tragern miteinander zu kombinieren und bei der Verteilung betrieblicher Aufgaben unter Mitarbeitern in unterschied lichen Standorten zu wahlen. Gleichwohl bieten die bekannten Techniken der strategischen Planung keine Moglichkeit, diese personellen Erfolgspotentiale systematisch zu identifizieren, zu bewerten und bei der Strategiefindung adaquat zu berucksichtigen. Der Verfasser dieser Arbeit weist dem Leser nunmehr den Weg zur LOsung dieses Problems. Zunachst erfolgt eine schrittweise Integration von Personal planung und strategischer Portfolio-Planung zu einem umfassenden Modell der strategischen Personalplanung.

Das Erwerbspersonenpotenzial Deutschlands unterliegt einer kritischen Entwicklung: Der demographische Wandel und ein sich abzeichnender steigender Bedarf der Unternehmen an hoch qualifizierten Arbeitskr ften f hrt vermutlich langfristig zu einem Mangel an Fach- und F hrungskr ften. Betriebliche Folgen dieser Entwicklung k nnen Probleme bei der Umsetzung unternehmerischer Projekte oder die drastische Erh hung von Personalbeschaffungskosten bei der Rekrutierung hoch qualifizierter Arbeitskr fte auf dem unternehmensexternen Arbeitsmarkt sein. Die Mehrheit der deutschen Unternehmen ist sich der genannten Problematik bewusst, ergreift jedoch selten Gegenma nahmen, wie sie die Literatur beispielsweise unter dem Stichwort Verst rktes Ausbildungsengagement" auff hrt. Die vorliegende Studie greift die genannten Aspekte auf, indem sie sich der Betrachtung unternehmerischer Aktivit ten zur Vorbereitung auf m gliche Probleme der Personalbedarfsdeckung widmet. Im Fokus steht dabei die strategische Relevanz dualer Studieng nge an Berufsakademien. Die betriebliche Praxis wird daraufhin untersucht, ob sie dieses Instrument tats chlich zur Vorbereitung auf m gliche Beschaffungsprobleme bei Fach- und F hrungskr ften nutzt, indem potenzielle F hrungskr fte betrieblich aufgebaut" werden. Aus einer konomischen Perspektive wird mittels einer Fallstudienanalyse in zwei Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie konkret betrachtet: Erfolgt eine Auseinandersetzung mit m glichen betrieblichen Konsequenzen des demographischen Wandels und wie gestaltet sich die Auseinandersetzung im Detail? Welche Einsch tzung liegt bez glich der Entwicklung des Personalbedarfs und m glicher Bedarfsdeckungsprobleme vor? Liegt eine strategische Ma nahmenplanung zur Vorbereitung auf m gliche betriebliche Folgen des demographischen Wandels vor? Im Rahmen der Ma nahmenbetrachtung interessiert, welche Vor- und Nachteile die Unternehmen mit ihrem Angebot dualer Studieng nge an Berufsakademien verbinden und wel

Leere Bahnsteige und verwaiste Bahnh ö fe - das sind die anschaulichen Folgen von fehlendem Workforce Management. Obwohl die Deutsche Bahn seit mehreren Jahren vorgibt, strategische Personalplanung auf Basis des Workforce Managemen Ansatzes zu betreiben, funktioniert nichts, denn 2013 standen im Sommer die Z ü ge still.10 Millionen Euro verliert ein Unternehmen mit 10.000 Mitarbeiter durchschnittlich pro Jahr wegen Ü ber- und Unterqualifizierung von Mitarbeitern. "Last Call for HR" ist ein Buch das aufzeigt, wie Personalmanager durch zielgerichtetes Agieren zur rechten Hand des Chief Executive Officers werden, indem sie solche finanziellen Einbu ß en verhindern. Jetzt bietet sich eine einmalige Chance f ü r smarte Human Resource Manager, denn die demographische Entwicklung der kommenden Jahre ist nicht aufzuhalten und stellt Unternehmen vor enorme Herausforderungen. Herausforderungen, die nur mit einem modernen Workforce Planning nachhaltig gel ö st werden k ö nnen, wie es in diesem Buch erstmals umfassend beschrieben und strukturiert wird. "Last Call for HR" belegt aber auch, dass CEOs in Zukunft nur erfolgreich sein werden, wenn sie lernen die Ressource Mensch effektiv zu managen. Vor diesem Hintergrund liefert dieses Buch aktuelles Zahlenmaterial und zeichnet Szenarien, was passiert, wenn Vorst ä nde auch weiterhin auf falsche Strategien und falsches Kompetenzmanagement setzen. Unternehmen werden in den kommenden Jahren die entscheidenden Know-How-Tr ä ger fehlen, um nachhaltig erfolgreich wirtschaften und so den Wirtschaftsstandort Deutschland sichern zu k ö nnen. Workforce Planning - Risiken eliminieren, Kosten minimieren und Benefits optimieren!Das aktuelle Buch der beiden Bestseller-Autoren Seebacher und G ü pner mit dem Titel "Innovation durch strategisches Personalmanagement: Das "Made in Germany" sichern durch Workforce und Diversity Management" - auch als eBook verf ü gbar - baut auf diesem f ü hrenden Buch zum Thema auf und liefert viele neue Erkenntnisse.

Arbeitszeitpolitik

Grundlagen, Anbieter, Erfahrungen und Trends

Strategische Planung und Personalentwicklung in Banken und Sparkassen

Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung l ö sen

Strategische Personalplanung mit Weitblick

Personalcontrolling f ü r die Praxis

Strategisches Personalmanagement leistet als zentrale Querschnittsfunktion in allen betrieblichen Funktionsbereichen einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg. Nur wenn es gelingt, Mitarbeiter zu "Human Capital" zu entwickeln und dieses Kapital optimal einzusetzen, können Unternehmen auf den Märkten dauerhaft bestehen und zukunftssicher agieren. Orientiert an den entscheidenden erfolgskritischen Aufgabenfeldern werden in diesem prägnanten Lehrbuch die Fakten, Erkenntnisse und Hintergründe zum Thema auf wissenschaftlicher Basis strukturiert aufgezeigt. Zudem wird mittels zahlreicher praktischer Beispiele der unmittelbare Wissenstransfer in die betriebliche Personalarbeit gefördert.

Bekommen Sie praxisnahe Einblicke in die Hintergründe einer strategischen Personalplanung! Das Buch erläutert Schritt für Schritt die Herangehensweise, geht auf die besondere Rolle der Betriebs- und Personalräte ein und setzt strategische Personalplanung in den Kontext langfristiger Trends und aktueller Entwicklungen wie der Corona-Krise. Anschaulich wird von den Autoren unterschiedlicher Unternehmen praxisnah und fundiert aufgezeigt, wie es in öffentlichen Verwaltungen ebenso wie in privatwirtschaftlichen Unternehmen gelingen kann, strategisch Personal zu planen. Finden Sie hier die wichtigsten inhaltlichen Schwerpunkte des Buches! Strategische Personalplanung im Kontext langfristiger Trends und aktueller Entwicklungen. Praxisbeispiele aus Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung zur Umsetzung einer strategischen Personalplanung. Schritt-für-Schritt-Anleitung zur strategischen Personalplanung.

Das Werk legt – vom Personaleintritt bis hin zum Austritt – praxisorientierte Instrumente zum Umgang mit der Thematik Demografische Veränderung in Unternehmen dar, es beschreibt internationale Erfahrungswerte und zeigt den strategischen Bezug auf.

Voraussetzung für Sinn und Erfolg dieses Buches ist die Tatsache, daß hervorragende Mitarbeiterqualität eine wichtige, bestimmt notwendige, gelegentlich sogar hinreichende Bedingung für den Unternehmenserfolg ist. Für den Verkauf ihrer Produkte und Dienstleistungen setzen die Unternehmen das gesamte Marketinginstrumentarium ein. Wenn nun die Mitarbeiterqualität einen solchen Stellen wert für den Unternehmenserfolg hat, wie wichtig ist es dann erst, die Instrumente des Marketing auch im Personalmarkt einzusetzen, also Personalmarketing zu betreiben! Ziel des Personalmarketing ist es, das Unternehmen möglichst attraktiv für potentialstarke Bewerber zu gestalten und darzustellen. Das gilt natürlich genauso nach innen: Auch die bereits im Unternehmen tätigen tüchtigen Mitarbeiter sollten ihre Aufgabe als attraktiv empfinden und wenig Motivation verspüren, mit einem Wechsel zu kokettieren oder ihn gar ernsthaft zu erwägen. Wenn wir den Vergleich zum Produktmarketing ziehen, ist festzuhalten, daß das Preis-/ Leistungsverhältnis im Mittelpunkt der vom Kunden empfundenen Attraktivität des Produktes steht. Werbung, Öffentlichkeitsarbeit und die Eloquenz einer Verkäuferorga nisation können die Botschaft des attraktiven Preis-/Leistungsverhältnisses zwar kom munizieren, auf die Dauer aber nur erfolgreich, wenn die Botschaft der Wahrheit ent spricht, das Preis-/Leistungsverhältnis also tatsächlich attraktiv ist. Dies gilt heute in verstärktem Maßeangesichts des immer weiter zunehmenden Wettbewerbs in den Berei chen Preis, Qualität und Service - wobei überdies die Globalisierung der Konkurrenz in immer mehr Märkten verbunden mit Transparenz das Ihrige beiträgt. Fazit: die kommu nikativen Marketinginstrumente werden weiter Bedeutung haben, sie kämpfen aber auf verlorenem Posten, wenn im Marketing-Mix das Preis-/Leistungsverhältnisnicht stimmt.

Auswirkungen des Strukturwandels auf die Personalentwicklung in Sparkassen

Anspruch, Schein und Wirklichkeit

Finanzdienstleistungen im Umbruch - Ressourcenorientierte Unternehmensführung neu denken

Ansätze zur Emanzipation und Perspektivenöffnung der Personalplanung im ökonomisch-technologischen, sozio-politischen System Unternehmung

Strategie und Personalmanagement

Personalentwicklung - inkl. Special Demografie-Management

Das Buch bietet einen umfassenden Überblick über die Anwendung und Implementierung von Business-Intelligence-Lösungen im Personalmanagement. Business-Intelligence-Systeme finden als Analyse- und Planungssysteme verbreitete Anwendung in vielfältigen Unternehmensbereichen wie Vertrieb/Customer Relationship Management, Logistik/Supply Chain Management sowie Personalmanagement. Daher beschäftigt sich Autoren und Herausgeber intensiv mit der Anwendung von Business-Intelligence-Systemen im Personalmanagement und geben einen ausführlichen systematischen Einblick in entsprechende grundlegende technologische Konzepte und personalwirtschaftliche Anforderungen. Ziel des Buches ist daher eine spezifisch auf die Anwendungsdomäne Personalmanagement ausgerichtete Ausarbeitung der Business-Intelligence-Konzeption in technischer und fachlicher Hinsicht.

Der demografische Wandel verändert den Arbeitsmarkt. Die Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter werden weiter zunehmen. Neue Arbeitszeitmodelle sind gefragt. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, benötigt das HR-Management die richtigen Controlling-Instrumente. In diesem Buch erfahren Sie, wie Sie Kennzahlen im HR-Management definieren, ermitteln und erfolgreich einsetzen. Dazu finden Sie hier praxisorientierte Konzepte, Instrumente und Beispiele. Inhalte: Welchen Herausforderungen muss sich die Personalfunktion stellen? Was sind die Erfolgstreiber eines modernen HR-Managements? Mit welchen Kennzahlen können diese Erfolgstreiber gemessen werden? Wie können Personalplanung und Arbeitszeitmodelle den demografischen Wandel berücksichtigen? Wie kann der Erfolg der Weiterbildung gemessen werden? Wie können HR-Prozesse effektiver und effizienter gestalten werden? Wie kann das HR-Management durch Software-Einsatz unterstützt werden? Arbeitshilfen online: Kennzahlencockpit HR-Management (Beispiel-Anwendung) Selbstanalyse im HR-Management (Checkliste)

Die Einführung in eine datengestützte Mitarbeiterführung! Dieses Buch zeigt, wie Sie Ihre Arbeit an mitarbeiterbezogenen Themen durch Daten ergänzen und somit den Erfordernissen eines digitalen Personalmanagements gerecht werden. Es vermittelt das nötige Grundwissen, um erste People-Analytics-Lösungen für Ihr Unternehmen zu planen und einzusetzen. Zudem erfahren Sie, wie die Ergebnisse von HR-Tools richtig bewertet werden und Software optimal eingesetzt wird. Inhalte: Grundlagen HR-Controlling: Kennzahlen, Dashboards, Benchmarking. Wie People-Analytics funktioniert. Das erste eigene People-Analytics-Projekt. Anwendungsgebiete und -beispiele. Datenschutz und Mitbestimmung. Arbeitshilfen online: Checklisten. Links zu aktuellen Studien.

Die Gewinnung von Schlüsselkompetenzen am Markt wird durch den immer größer werdenden Fachkräftemangel zunehmend schwieriger. Erschwerend kommt hinzu, dass durch den demografischen Wandel vermehrt Schlüsselkräfte das Unternehmen verlassen. Der technologische Fortschritt kann einen Teil dieses Problems abfangen. Dennoch könnte dieses Ungleichgewicht dazu führen, dass das Halten von Kernkompetenzen und die Durchsetzung einer Strategie für Unternehmen in Zukunft eine echte Herausforderung darstellt. Um die Lücke in der Nachfolge zu schließen, kann das Unternehmen durch den Aufbau von internen Talenten, den externen Einkauf, Job-Enrichment oder Job-Enlargement ihre Organisation neu aufstellen. Es hat zudem die Möglichkeit, die Schlüsselkompetenzen durch organisatorische Maßnahmen auf Dauer einzusparen oder auf die Organisation umzuverteilen. Die Organisationsentwicklungsmaßnahmen, die ergriffen werden, wenn es zu keiner quantitativen Neubesetzung kommt, können die Organisation in Schwierigkeiten bringen. Die fehlende Kompetenz muss dann im Unternehmen aufgefangen bzw. ersetzt werden. Nutzen die Unternehmen diesen Wandel als eine Chance, die Organisation effektiver und effizienter zu gestalten oder erschwert er den Unternehmenserfolg? Ziel dieser Studie ist es, empirisch und theoretisch zu untersuchen, inwieweit die demografische Entwicklung und die daraus resultierende Verknappung von Schlüsselkompetenzen Einfluss auf die Organisationsentwicklung hat.

Handbuch Personalentwicklung

Demografischer Wandel in Unternehmen

Operative und strategische (Vor-) Steuerungsgrößen der Personalplanung

Aktuelle Trends und Entwicklungen

Controlling-Instrumente für modernes Human Resources Management

Strategische Personalplanung

Arbeit 4.0 ist wohl derzeit eines der meist verwendeten Schlagworte, wenn es um die Zukunft der Arbeitswelt geht. Das vorliegende Buch geht der Frage nach, wie wir in Zukunft leben und arbeiten werden. Es zeigt dabei ein zentrales Spannungsfeld auf: Einerseits gilt es, in Bewegung zu bleiben, um mit den vielfältigen Trends und rasanten Veränderungen Schritt zu halten, doch gleichzeitig besteht die Notwendigkeit, dabei die Balance nicht zu verlieren. Dies stellt eine der größten Aufgaben unserer Zeit für Arbeitgeber ebenso wie für Beschäftigte dar. Anhand aktueller empirischer Studien, ganzheitlicher Konzepte und erfolgreicher Unternehmensbeispiele zeigen die Autorinnen und Autoren aus Wissenschaft und Praxis auf, dass der Weg zur Arbeit 4.0 herausfordernd, aber durchaus gestaltbar ist.

Profunde Expertise, aktuelle Sichtweisen und Perspektiven von Unternehmenspraktikern und Wissenschaftlern in den Themenbereichen Leadership, Transformation, Demografie und Human Resource Management zeigt dieses Herausgeberwerk auf. Unternehmen müssen in immer kürzeren Zyklen auf die Anforderungen einer zunehmend digitalisierten und technologisierten Arbeitswelt reagieren. An die Stelle der behutsamen Evolution von Geschäftsmodellen tritt immer häufiger die Notwendigkeit einer umfassenden Transformation. Human Resource Management wandelt sich dabei zu einer zentralen Strategiefunktion innerhalb der Unternehmen. Gut gegliedert in vier inhaltliche Bereiche, erhalten die Leser direkt umsetzbare Lösungen für die zentralen Fragen der unternehmerischen HR-Praxis.

Der Netzwerkdialog „Finanzdienstleistungen im Umbruch" ist ein gemeinsames Projekt der Leibniz-Fachhochschule (Leibniz-FH) und der Norddeutschen Landesbank (NORD/LB), um interdisziplinäre Lösungen zur Neuausrichtung von Unternehmensführung und strategischem Management in Finanzdienstleistungsunternehmen zu entwickeln. Quasi als Initialzündung für eine weitere Reihe von „Leibniz-Dialogen" interagierten im Februar 2015 Studierende der Leibniz-FH mit erfahrenen Praktikern aus dem Management der Finanzdienstleistungsbranche und renommierten Wissenschaftlern. Die mehr als 80 Teilnehmer diskutierten konstruktiv unter anderem die Ergebnisse der Befragungen durch die Studierenden zum Thema Image von Banken sowie zu der Frage „Aus der Finanzmarktkrise in die Führungskrise?" oder zum Vergütungsmanagement in Banken. Die Ergebnisse des ersten Leibniz-Dialoges sind in diese Publikation eingeflossen. Das gemeinsame Ziel von Leibniz-FH und NORD/LB ist, auf dieser Basis ein effizientes und dauerhaftes Netzwerk aufzubauen, das über seine enge Verzahnung wertvolle Impulse für die Finanzwirtschaft generiert.

Digitalisierung, Industrie 4.0 und demografischer Wandel haben gravierende Auswirkungen auf die Personalstruktur von Unternehmen. Wie kann man dem begegnen? Wie viele Mitarbeiter braucht man in Zukunft, um die Umsetzung seiner Ziele zu sichern? Mit welchen Qualifikationen? An welchen Standorten? Wie entwickelt sich der aktuelle Personalstamm im Verhältnis zum Bedarf? Wo zeichnet sich für die Zukunft ein Mangel ab? Mit welchen Maßnahmen kann man aktiv gegensteuern? Das Buch erläutert das Modell der strategischen Personalplanung, das Unternehmens- und Personalstrategie miteinander verknüpft und Unternehmen befähigt, die personalwirtschaftlichen Kernfragen der Zukunft zu beantworten und Personalbedarfe langfristig zu prognostizieren.

Eine theoretische und empirische Untersuchung

Themenschwerpunkt Strategische Personalplanung

Entwicklung und Entwicklungsmöglichkeiten der Internen Revision als Systemelement des personalbezogenen Überwachungssystems

Talent Relationship Management

Die Zukunft heute gestalten

Konzept - Kennzahlen - Unternehmensbeispiele