

# Download Free Strategische Personalplanung Pdf File Free

Grundsätze der Personalplanung Personalplanung bei Auftragsfertigung Personalplanung Personalplanung und Weiterbildung im Betrieb Organisationsentwicklungsmaßnahmen in der strategischen Personalplanung von Schlüsselkompetenzen Crashkurs Personalplanung - inkl. Arbeitshilfen online Optimierungsmöglichkeiten in der betrieblichen Personalplanung mit SAP R/3 Patterns of capability Grundsätze der Personalplanung Economic Consequences of Population Change in Industrialized Countries Personalwirtschaftslehre Personalcontrolling für die Praxis Die Personalgewalt öffentlicher Dienstherren Personalplanung Management and Marketing / Management und Marketing Manpower Planning and Organization Design Systemgestützte Personalarbeit Strategische Personalplanung im System Unternehmung Personalplanung und Betriebsverfassungsgesetz Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft Der Produktionsbetrieb Betriebliches Personalwesen Personal und Arbeit Methoden und Verfahren der EDV-gestützten Personaleinsatzplanung Personalplanung und Mitbestimmung Personalbedarfsplanung im Rahmen des Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes einer Stadtverwaltung am Beispiel der Stadt Malchin Personalplanung und Unternehmensforschung Strategische Personalplanung Personalarbeit in Organisationen Sozialer Arbeit The German Labour Management Relations Act Gablers Wirtschaftswissen für Praktiker Nachhaltiges Personalmanagement Allgemeine BWL für Schule, Ausbildung und Beruf Personalplanung und Personalbeschaffung Personalplanung in einem neu errichteten Betrieb Personalwirtschaft Schritt für Schritt Personalmanagement in Großbetrieben des Einzelhandels Allgemeine BWL Mit 50 schon zum alten Eisen? Handbuch Strategisches Krankenhausmanagement

As recognized, adventure as competently as experience roughly lesson, amusement, as with ease as contract can be gotten by just checking out a books **Strategische Personalplanung** as well as it is not directly done, you could take on even more a propos this life, on the world.

We have enough money you this proper as skillfully as easy way to acquire those all. We offer **Strategische Personalplanung** and numerous ebook collections from fictions to scientific research in any way. in the midst of them is this **Strategische Personalplanung** that can be your partner.

Eventually, you will totally discover a additional experience and capability by spending more cash. yet when? get you recognize that you require to acquire those every needs behind having significantly cash? Why dont you try to acquire something basic in the beginning? Thats something that will lead you to understand even more not far off from the globe, experience, some places, like history, amusement, and a lot more?

It is your extremely own mature to perform reviewing habit. in the middle of guides you could enjoy now is **Strategische Personalplanung** below.

Thank you for downloading **Strategische Personalplanung**. Maybe you have knowledge that, people have search hundreds times for their favorite novels like this Strategische Personalplanung, but end up in malicious downloads. Rather than enjoying a good book with a cup of tea in the afternoon, instead they cope with some malicious bugs inside their desktop computer.

Strategische Personalplanung is available in our digital library an online access to it is set as public so you can get it instantly.

Our book servers saves in multiple countries, allowing you to get the most less latency time to download any of our books like this one.

Kindly say, the Strategische Personalplanung is universally compatible with any devices to read

Getting the books **Strategische Personalplanung** now is not type of inspiring means. You could not deserted going next book amassing or library or borrowing from your connections to door them. This is an definitely simple means to specifically acquire guide by on-line. This online statement Strategische Personalplanung can be one of the options to accompany you when having other time.

It will not waste your time. assume me, the e-book will very spread you additional concern to read. Just invest little grow old to right to use this on-line pronouncement **Strategische Personalplanung** as capably as evaluation them wherever you are now.

Mit dem Inkrafttreten des neuen Betriebsverfassungsgesetzes am 19. Januar 1972 ist im Bereich des betrieblichen Personalwesens eine gravierende Knderung eingetreten: Erst malig unterliegt die Personalplanung dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Durch diese gesetzliche Regelung ist weitgehend sichergestellt, daB neben den wirt schaftlichen Zielen des Arbeitgebers auch die sozialen Wunsche der Arbeitnehmer in die Planungen eingehen und deren Interessen starker als bisher beriic:ksichtigt werden. Da der Betriebsrat unter anderem die Moglichkeit hat, personalplanerisch initiativ zu werden, kann fur die Zukunft mit einer groBeren Aktivitat auf diesem Gebiet gerech net werden. Das setzt jedoch voraus, daB entsprechende Methoden und Instrumente zur Verfugung gestellt werden. Ohne Frage sind in den letzten Jahren auf wissenschaftlicher Seite hinsichtlich der Personalplanung gewisse Fortschritte gemacht worden. In den einschla gigen Arbeiten wird die Personalplanung aber lediglich aus der Sicht der traditionellen Betriebswirtschaftslehre betrachtet, die sich ausschlieBlich oder doch primar dem Leit ziel der Gewinnmaximierung verpflichtet fuhlt. Betriebssoziologische und sozialpoli tische Oberlegungen geraten dabei vollig ins Hintertreffen. Im allgemeinen werden nicht einmal die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen angefuhr, die doch von erheblicher Bedeutung fur die praktische Vorgehensweise sind. Die aufgezeigten Fakten bilden den Hintergrund fur die vorliegende Arbeit. Darin wird der Personalplanung die grundsatzliche Aufgabe zugewiesen, die Voraussetzun gen fur die Verwirklichung der Ziele des Arbeitgebers und der Belegschaft zu schaffen. Martell Beck entwickelt Grundsätze der Personalplanung, die den Stand in Wissenschaft und Praxis widerspiegeln und auf dieser Grundlage eine sinnvolle Umsetzung des § 92 BetrVG ermöglichen. Studienarbeit aus dem Jahr 2002 im Fachbereich Informatik - Wirtschaftsinformatik, Note: gut (2,0), Universität Hamburg (Institut für Informatik), Veranstaltung: Fachbereich Wirtschaftsinformatik, Sprache: Deutsch, Abstract: In den letzten Jahrzehnten hat die rapide Entwicklung und der Einsatz von EDV-Technologien zu umfassenden Veränderungen und damit verbundenen Effizienzsteigerungen in allen Bereichen von Wirtschaft

und Verwaltung geführt. Besonderes Augenmerk der Unternehmensleitungen lag hierbei hauptsächlich auf den Bereichen Marketing und Produktion. Der Bereich Personal wurde eher stiefmütterlich behandelt. Dem Computer wurde lediglich Einlass als Hilfsmittel in die Lohn- und Gehaltsabrechnung gewährt. Mittlerweile hat sich die Situation verändert und der Human-Resources-Bereich sich zu einem interessanten Markt mit Wachstumspotential entwickelt. Sogenannte computergestützte Personalinformationssysteme bieten hierbei die Möglichkeit der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Weitergabe und Ausgabe von Informationen zur Unterstützung administrativer und dispositiver personalwirtschaftlicher Aufgaben. Die administrativen Aufgaben beinhalten u.a. die Personalabrechnung, die Bearbeitung von Einstellungen, Versetzungen und Entlassungen. Die dispositiven Aufgaben umfassen beispielsweise das Personalcontrolling, die Personalplanung, die Personalentwicklung, die Nachfolgeplanung und die Entgeltfindung. Zielsetzung dieser Studienarbeit ist es innerhalb der dispositiven personalwirtschaftlichen Aufgaben einen Teilbereich der Personalplanung, die Personaleinsatzplanung zu untersuchen. Nach einführender Darstellung der Personaleinsatzplanung im folgenden Abschnitt wird im dritten Abschnitt die Verbindung zur EDV-Unterstützung gelegt, es werden die Personaleinsatzplanung beeinflussende Faktoren dargebracht sowie Einsatzbereiche aufgelistet. Der vierte Abschnitt beschäftigt sich mit den gängigen Modellansätzen der Personaleinsatzplanung. Der fünfte Abschnitt - der inhaltli Wenn heute im Vergleich etwa zu den 60iger Jahren in der Praxis recht häufig über Fragen der betrieblichen Personalplanung gesprochen wird, so ist dies wohl zu einem guten Teil dem neuen Betriebsverfassungsgesetz zuzuschreiben. Die ent scheidenden Sätze sind in § 92 enthalten, durch den der Arbeitgeber verpflichtet wird: 1. ". . . den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegen wärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen . . . an Hand von Unterlagen rechtzeitig und um fassend zu unterrichten" 2. ". . . mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und die Vermeidung von Härten zu beraten" (§ 92 Abs. 1). Wohl gemerkt: § 92 verpflichtet den Arbeitgeber nicht zur Einführung und Durch führung einer Personalplanung; und mehr als ein Vorschlagsrecht steht auch dem 1 Betriebsrat in dieser Hinsicht nicht zu (§ 92 Abs. 2)). Dennoch ist von diesem Paragraphen eine Initialwirkung ausgegangen. Daß es des gesetzgeberischen Anstoßes bedurfte, um die Diskussion in Gang zu bringen, erstaunt, wenn man bedenkt, daß es auch in der Vergangenheit schon eine Reihe guter Argumente gab, sich betrieblicherseits mit Personalplanung zu 2 beschäftigen), z. B. Die Professionalisierung des Personalmanagements stellt Organisationen der Sozialen Arbeit in vielen Handlungsfeldern ihrer Personalarbeit vor Herausforderungen. Die spezifischen Besonderheiten der Sozialen Arbeit lassen Irritationen und Herausforderungen in zweierlei Perspektive entstehen: Zum einen ist die Praxis irritiert in Bezug auf die betriebswirtschaftliche Ausrichtung des Personalmanagements, zum anderen irritiert die Praxis die Fachdiskussion durch ihre Vielfalt an Ausgestaltungen des Personalmanagements. Dieser Band bildet beide Ebenen ab: Die fachliche Diskussion des Personalmanagements in der Sozialen Arbeit wird ergänzt durch Praxisbeiträge von Führungskräften aus der Sozialen Arbeit. Martell Beck entwickelt Grundsätze der Personalplanung, die den Stand in Wissenschaft und Praxis widerspiegeln und auf dieser Grundlage eine sinnvolle Umsetzung des § 92 BetrVG ermöglichen. The recent experience of industrialized countries with low fer tility and persistent immigration has stimulated interest in the eco nomic effects of population change in industrial countries and has led to new research in population economics. In Germany, however, where these demographic trends were perhaps most pronounced, research on po pulation economics has lagged. During recent years more German econo mists have also turned to this topic. This upsurge in research activity motivated the organisation of an international conference entitled

"Economic Consequences of Population Change in Industrialized Countries", which was held from June 1 to June 3, 1983 at the University of Paderborn, W. Germany. The conference was designed to discuss and assess the new theoretical and empirical research work on the effects of population change on the economy, to intensify the international cooperation and to stimulate the research in population economics in W. Germany. This volume contains 23 revised versions of the 27 papers presented at the conference. Although the topics of the papers are diverse, they can be grouped into six general themes: The first section, including papers by Cigno, Steinmann, and Simon, deals with models of the secular interrelationships between population change, technical progress and economic growth. The models are built upon the framework of neoclassical growth theory and are extended by the assumption that the rate of technical progress is positively linked with population growth or population density. Der Autor untersucht eingehend die Planung des Personalbedarfs in einer städtischen Kernverwaltung. Auf den theoretischen Grundlagen und den spezifischen Merkmalen der zu untersuchenden Organisation aufbauend werden schlüssige und praktisch anwendbare Daten präsentiert, die als Basis für die weitere Arbeit der Verwaltungsleitung dienen können und damit die Bemühungen, einen dauerhaft angemessenen und effektiven Personalbestand zu sichern, fördern. Diese Untersuchung betrachtet die externen und internen Einflussfaktoren und erläutert sowohl die qualitativen als auch die quantitativen Aspekte der Verwaltung. Die Informationen, die aus der Organisationsanalyse gewonnen werden konnten, bilden die Grundlage für die eigentliche Personalbedarfsplanung. Hier steht zuvor die Ermittlung des aktuellen Personalbedarfs im Vordergrund. Dabei werden die einzelnen Schritte und Methoden der Bedarfsermittlung beschrieben, um abschließend mit diesen Ergebnissen die zu erwartende Entwicklung des Personals in der Kernverwaltung darzustellen. Gablers Wirtschaftswissen für Praktiker gibt Praktikern aller Unternehmensbereiche, kaufmännischen Quereinsteigern und Selbstständigen oder denjenigen, die es werden wollen, den betriebswirtschaftlichen Hintergrund kaufmännischen Handelns zum Nachschlagen an die Hand. Im Werk finden Sie Antwort auf Fragen zur Unternehmensplanung, zum Personalwesen, zum Marketing und zur Investition und Finanzierung. Sie erhalten Einblicke in die Zusammenhänge von Buchführung und Bilanz, Kostenrechnung und Kalkulation sowie der verschiedenen Steuerarten und in vieles anderes mehr. Durch die Vielfalt der Inhalte gewinnen Sie einen umfassenden und praxisbezogenen Überblick über die innerbetrieblichen Funktionsbereiche eines Unternehmens. Zahlreiche Beispiele machen die Inhalte verständlich. Übersichten und Vertragsmuster helfen Ihnen bei der Anwendung des Wissens. This volume is the proceedings of the conference entitled "Manpower Planning and Organization Design" which was held in Stresa, Italy, 20-24 June 1977. The Conference was sponsored by the NATO Scientific Affairs Division and organized jointly through the Special Programs Panels on Human Factors and on Systems Science. Two Conference Directors were appointed with overall responsibilities for the programme and for policy, and they were assisted in their tasks by a small advisory panel consisting of Professor A. Charnes (University of Texas), Professor W.W. Cooper (Carnegie Mellon University, now at Harvard University) and Dr. F.A. Heller (Tavistock Institute of Human Relations). Professor R. Florio of Bergamo kindly agreed to become Administrative Director and, as such, was responsible for all the local arrangements. The Conference Directors were further assisted by "national points of contact" appointed from each of the member countries of NATO. These national representatives played a substantial part in the search for participants and in the collection and transmission of the various conference communications. Although full details of the national points of contact are included in the Appendices, special tribute must be paid to the UK point of contact, Brian Smith of the Civil Service Department. He very capably shouldered

the additional burdens of maintaining continuity and resolving problems during the absence in Canada of Don Bryant in the particularly demanding two months preceding the Conference.

Anhand der ausführlichen und eingängigen Darstellung dieses Lern- und Arbeitsbuches kann der Leser die relevanten Inhalte der BWL — Finanzierung, Zahlungsverkehr, rechtliche Grundlagen, Materialwirtschaft und Personalwesen, Absatz- oder Produktionswirtschaft — leicht nachvollziehen. Dabei werden die harten Sachinformationen um vielfältige Beispiele, Graphiken und Aufgaben ergänzt. In einer sich ständig verändernden Arbeitswelt ist es für Unternehmen heute wichtiger denn je, die erforderliche Anzahl von Mitarbeitern mit den geforderten Qualifikationen zur richtigen Zeit am passenden Ort zu haben. Dieser Crashkurs hilft, alle wichtigen Personalplanungsprozesse und Personalkennzahlen kennenzulernen, sie richtig einzusetzen und bei Bedarf zu optimieren. Anhand konkreter Fallbeispiele beschreibt er, welche Verfahren und Methoden es gibt und mit welcher IT-Unterstützung Sie den Prozess am besten bewältigen können.

Inhalte: - Grundlagen der Personalplanung: Bedeutung, Ziele und Prozesse - Inhalte der Personalplanung: Begriffe, Kennzahlen und Funktion - Quantitative und qualitative Personalbedarfsplanung - Strategie: Inhalte, Ziele, Prozesse, Instrumente und Methoden - Ausblick: die Entwicklung der Personalplanung

Arbeitshilfen online: - Formulare, Checklisten und Übersichten (u.a. zu Mitarbeiterbeurteilung, Betriebsvereinbarung, Personalkostenbudget, Anforderungsprofil u.a.)

Jeder dritte Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland ist heute zwischen 40 und 45 Jahren alt. Rechnungen der Bundesanstalt für Arbeit zeigen, daß die Zahl der Erwerbstätigen in den Altersklassen zwischen 15 und 40 Jahren bis 1985 um 1,2 Millionen abnehmen wird. Die Zahl der 40 bis 60jährigen steigt im gleichen Zeitraum um 2,4 Millionen. Eine schwere Hypothek, wenn man sieht, daß Wirtschaft und Gesellschaft schon heute nicht mit den Problemen alterer Arbeitnehmer fertig werden. Was kann getan werden? Zuerst ist es notwendig, Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern abzubauen. Vorurteile, die sich in den Altersbegrenzungen in Stellenausschreibungen zeigen: ein Arbeitnehmer, der älter als 40 Jahre ist, muß bei Durchsicht der Stellenteile der großen Tageszeitungen sein Selbstvertrauen verlieren! Inzwischen steht wohl eindeutig fest, daß ältere Arbeitnehmer nicht weniger, sondern anders leistungsfähig sind als ihre jüngeren Kollegen. Bestimmte Fähigkeiten wie Selbstständigkeit und Verantwortungsbewußtsein sind gerade bei älteren Mitarbeitern besonders ausgeprägt. Dies fordert geradezu, daß man über Vierzigjährige nicht, wie häufig praktiziert, vom beruflichen Aufstieg ausschließt, daß man mehr als bisher das wertvolle Leistungspotential dieses Personenkreises nutzt. Dazu gehört ein soziales Umfeld, das die Probleme alterer Arbeitnehmer abmildert. Der Generationenvertrag muß auch in den Betrieben Gültigkeit haben. Zu den Maßnahmen, die aus dieser Sicht notwendig sind, gehören u.a. - die Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer; - die Teilhabe dieses Personenkreises an Weiterbildungsmaßnahmen; - die Umsetzung "Älterer" von physisch und psychisch besonders belastenden Arbeitsplätzen; - flexiblere Regelungen des Überganges in den Ruhestand. Das Strategische Human Resource Management hat sich zu einer tragfähigen Grundlage in Theorie und Praxis entwickelt. In der 9. Auflage wurde deshalb die Strukturierung des Lehrbuches auf der Grundlage des Strategischen Human Resource Management Ansatzes konsequent fortgeführt. Dabei wurden vor allem Einflüsse aus der Umwelt stärker ausdifferenziert. Im politisch-rechtlichen Kontext sind dies vor allem Internationalisierungstendenzen wie z.B. europäische Regelungen. Im wirtschaftlichen Kontext steht die Globalisierung als Einflussfaktor z.B. hinsichtlich der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise im Vordergrund. Schließlich zeichnet sich im kulturellen Kontext die Problematik der demographischen Entwicklung ab. Das Buch macht Studierende und Personalpraktiker mit den Problemen und Lösungsansätzen vertraut, die ihnen bei ihren (späteren) Rollen als Strategischer Partner und als Business Partner in der

Unternehmens- und Verwaltungspraxis zukommen. Dieses Buch stellt ein anwendungsorientiertes, praxiserprobtes, modernes Konzept der strategischen Personalplanung vor, das sich unternehmensspezifisch anpassen läßt. Organisationentwicklungsmaßnahmen in der strategischen Personalplanung von Schlüsselkompetenzen Diese Masterthesis ist in zwei Teile gegliedert und erläutert im ersten Teil die theoretischen Grundlagen der Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext der Demografie. Es wird der aktuelle Stand der demografischen Entwicklung dargestellt, danach folgt ein Kapitel über Kompetenzen und deren Definition und Ermittlung. Die Personalplanung und ihre Methoden der Bedarfsermittlung werden genauer erläutert. Ein ganzes Kapitel widmet sich der Organisation- und Organisationsentwicklung. Im zweiten empirischen Teil werden die Interviews zur Forschungsfrage analysiert und kritisch hinterfragt. Jede Frage wird in einem Kategorien- und Codesystem quantitativ und qualitativ ausgewertet. Ein Theorievergleich schließt die qualitative Analyse ab. Abgeschlossen wird die Arbeit mit einem Resümee, welches Erkenntnisse für die Unternehmen und die persönliche Weiterentwicklung beinhaltet. Das Lehrbuch bietet zunächst eine Einführung in die hauptsächlichen Theorieströmungen der Personalwirtschaftslehre, insbesondere in Grundlagen der Verhaltenswissenschaft, der Personalökonomik und Ansätze des strategischen Human Resource Management. Darüber hinaus führt das Lehrbuch in die wichtigsten Funktionen der Personalwirtschaft ein: die Personalbereitstellung, insbesondere Personalbeschaffung und Personalabbau, die Personal- und Organisationsentwicklung sowie organisationales Lernen, Arbeitsorganisation und Vergütung. Schließlich behandelt das Lehrbuch auch Formen der Verhaltenssteuerung, insbesondere die Phasen und Prozesse der Motivation sowie die theoretischen Grundlagen und Konzepte der Führung. Erfahrungen in vielen Wirtschaftsunternehmen und in öffentlichen Verwaltungen zeigen, daß Personal- und Arbeitsplatzinformationssysteme zunehmend zum Standard-Instrumentarium einer erfolgreichen Personalführung und Personalverwaltung gehören. Allerdings sind die Erfahrungen, die bisher mit diesem Instrument in der Praxis gemacht wurden, sehr unterschiedlich. Illusion und Wirklichkeit über die Einsatzbreite sind realistisch gegenüberzustellen. Dies gilt auch gegenüber der immer wieder erhobenen Forderung, Personal- und Arbeitsplatzinformationssysteme auch für die Personalplanung einzusetzen. Zur Diskussion über systemgestützte Personalarbeit soll hiermit ein Beitrag geliefert werden. Die Ausführungen basieren insbesondere auf vier verschiedenen Quellen: Der Verfasser erhielt aufgrund seiner Habilitationsschrift "Personaleinsatzplanung mit Hilfe eines Personal-Informationssystems" 1974 die Lehrbefugnis für das Fach Betriebswirtschaftslehre durch die Fakultät der Abteilung für Wirtschaftswissenschaften der Ruhr-Universität Bochum zugesprochen. Diese Arbeit wurde von Herrn Professor Dr. Walther Busse von Colbe während der gesamten Laufzeit betreut und gefördert. Der Verfasser möchte auch an dieser Stelle seinem akademischen Lehrer sehr herzlich danken, der durch seine Beratung und Anregungen am erfolgreichen Abschluß des Projektes beteiligt war. Teile der Habilitationsschrift werden aktualisiert in die vorliegende Veröffentlichung übernommen. In der Zeit von 1970 bis 1978 hat der Verfasser durch seine Beschäftigung bei der Karoli-Wirtschaftsprüfung GmbH, Essen und ab 1972 bei der SCS Scientific Control Systems GmbH, Hamburg (Konzerngesellschaft der The British Petroleum Company Ltd. (BP) London) zahlreiche Projekte zum Aufbau und Betrieb von Personal-Informationssystemen betreut und als Bereichsleiter die Einführung bei verschiedenen Wirtschaftsunternehmen verantwortet. Die dabei gewonnenen Erfahrungen sind in die vorliegende Arbeit eingeflossen. Das Thema Personalwirtschaft von Anfang bis Ende durchzuarbeiten scheint für viele Studierende eine große Hürde zu sein. Nicht mit diesem Arbeitsbuch. Es führt Schritt für Schritt und leicht verständlich in die vielfältigen Themen ein:

Personalpolitik, Personalplanung, Personalbeschaffung, Arbeitsvertrag, Arbeitsrecht, Personaleinsatz, Arbeitsorganisation, Arbeitszeitorganisation, Personalführung, Personalentwicklung, Personalverwaltung, Freisetzung, Personalcontrolling und Personalvergütung. Zahlreiche Übersichten, Merksätze, Zusammenfassungen und vielfältige Aufgaben erleichtern das Verständnis. Die Lösungen finden sich an jedem Kapitelende. Zudem umfasst das Buch ein Glossar. Die neue Auflage befasst sich intensiver mit den Themen Personalmarketing, dem Bewerbermanagement und der Candidate Experience. Weitere Schwerpunkte sind HR Analytics (personalwirtschaftliche Kennzahlen und Controlling), Talentmanagement, Employer Branding in der Personalwirtschaft, Diversity Management sowie E-Recruiting und Mobile Recruiting. M. Stoffl systematisiert auf Basis einer Bedarfsplanung mögliche Ansätze zur Steuerung der Personalkapazitäten. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen drei einzelhandelsspezifische Ansätze zur Ökonomisierung des Faktors Arbeit. Beide gehören sicher zu den schiinsten Aufgaben im gesamten Personalwesen - die Personalplanung und die Personalbeschaffung. Denn zum einen bedeuten sie ja üblicherweise eine Aufstockung des Human-Kapitals im Unternehmen und setzen somit den entsprechenden wirtschaftlichen Erfolg voraus. Und zum zweiten führen sie uns mit so vielen "neuen" Menschen zusammen wie kaum ein anderer Bereich. Nach so viel Vorschüßelbeeren muß aber auch ein anderer Aspekt behandelt werden. Ich meine die Verantwortung, die gerade auch in der Personalplanung und der Personalbeschaffung auf denen lastet, die für diese Aufgabenbereiche zuständig sind. Flüchtigkeiten in der Personalbedarfsplanung, Schlampereien in der Personalbeschaffungsplanung oder auch Fehler in der Personalkostenplanung können nicht nur den Unternehmenserfolg verhindern, sondern sogar schlichtweg zum Gegenteil führen. Und auch in der Personalbeschaffung selbst sind die Risiken nicht etwa kleiner. Neue Mitarbeiter in der richtigen Menge, mit der richtigen Qualifikation, zum richtigen Zeitpunkt und am richtigen Ort zu finden, ist meist gar nicht so einfach. Wenn Ihnen nach diesen beiden letzten Absätzen nun ein wenig müde geworden sein sollte, lesen Sie einfach noch einmal den ersten, dann sind Sie sicher für das Folgende wieder voll motiviert. Und das erscheint mir sehr wichtig! Das Ihnen hier in diesem Studientext angebotene, einflussreiche Wissen und vielleicht eigene (positive!) Erfahrungen in Ihrem eigenen Karriereverlauf bieten Ihnen dann auch einen ordentlichen Grundstock für Ihre Arbeit als Personalverantwortlicher. Zu Ihrem Nutzen, dem Ihres Unternehmens und dem, der Ihnen anvertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mitarbeiter sind für Unternehmen eine wichtige Ressource, denn ihre Leistungen tragen wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg bei. Aus diesem Grund setzen viele Unternehmen verstärkt auf nachhaltiges Personalmanagement. Die Autorin geht auf die Gestaltung eines nachhaltigen und innovationsorientierten Personalmanagements ein und zeigt auch aktuelle Herausforderungen auf. Zahlreiche Praxisbeispiele runden das Buch ab. 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 erfahrene 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 Lern- und Arbeitsbuch bietet Ihnen alle für Ihre kaufmännische Ausbildung bzw. Ihren kaufmännischen

Beruf relevanten betriebswirtschaftlichen Themen in übersichtlicher Form. Die anschauliche Aufbereitung anhand von Beispielen, Praxisberichten, Zeitungsausschnitten u.v.m. macht Ihnen schnell die Zusammenhänge verständlich. Mittels eines durchgängigen Beispielunternehmens wird Ihnen das Ineinandergreifen der verschiedenen betrieblichen Arbeits- und Funktionsbereiche deutlich. Mit Zusammenfassungen zu den Kapitel-Enden bekommen Sie das Gelernte nochmals in den Blick. Aufgaben bieten Ihnen die Möglichkeit den Stoff zu bearbeiten und sich das Wissen leichter anzueignen. Die Darstellung in zwei Spalten, die Sachinformation links, die Ergänzungen aus Alltag und Praxis rechts, erleichtert Ihnen ein gezieltes Arbeiten mit dem Buch. Für diesen Titel ist noch kein Beschreibungstext vorhanden.

Inhaltsangabe: Einleitung: Die zunehmende Dominanz von Diskontinuität, Komplexität und Fremddynamik, der eine Vielzahl von Unternehmen heute gegenüber steht, offenbart sich unter anderem in der Globalisierung des Wettbewerbs und im rapiden technologischen Wandel, der aufgrund des rasanten Wissenszuwachses und seiner unmittelbaren Verfügbarkeit ungeahnte Dimensionen erreicht hat. Infolge dieser substantiellen Veränderungen ist die Erhaltung vorhandener und die Erschaffung neuer Erfolgspotentiale zu einer elementaren Notwendigkeit für die nachhaltige Existenzsicherung von Unternehmen geworden. Im Rahmen des heute weit verbreiteten Human Resource Managementansatzes wird der Mensch als entscheidender Wettbewerbsfaktor und zentrales Erfolgspotential betrachtet, der zur effizienten Realisierung der Unternehmensziele als gleichrangige Ressource zu berücksichtigen ist. Charakterisierend ist hierbei die ganzheitliche Integration personalwirtschaftlicher Aspekte bei sämtlichen unternehmerischen Planungen und Entscheidungen. Aus dieser ganzheitlichen Betrachtung resultiert die absolute Notwendigkeit, die Ressource Personal - gleichermaßen zu den weiteren betrieblichen Ressourcen - in die Unternehmensstrategie und Unternehmensplanung zu integrieren. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen bewegt sich die Personalplanung demzufolge als Schnittstelle zwischen personalwirtschaftlichen und unternehmensplanerischen Aufgabenstellungen, im Rahmen der Unternehmens- und der Human Resource Managementstrategie. Ihre primäre Aufgabe ist, dazu beizutragen, daß die zukünftig erforderlichen Mitarbeiter dem Unternehmen in der benötigten Qualität und Quantität zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort, unter Beachtung der damit verbundenen Kosten, zur Verfügung stehen. Dabei steht sie, verglichen mit anderen Teilplanungen der Unternehmensplanung, im delikaten Spannungsverhältnis zwischen Zielsetzungen des Unternehmens und Mitarbeiterinteressen. Zudem ist die Personalplanung, wie jede andere Planungshandlung auch, als zukunftsgerichtete zielorientierte Suche, Bewertung und Auswahl von Handlungsmöglichkeiten, vornehmlich auf Güte und Umfang der ihr zur Verfügung stehenden Informationen zur Entscheidungsfindung angewiesen, wobei sie sich einer, für sämtliche betriebswirtschaftlichen Entscheidungen symptomatischen, unvollkommenen Informationssituation gegenüber sieht. Folglich ist auch die Personalplanung mit der Problematik einer optimalen Informationsgewinnung und -bewertung [...]

[development-group.net](http://development-group.net)