

Zukunftsorientiertes Personalwesen

Übel oder Notwendigkeit?

Vortrag am 04.03.2004

Zukunftsorientiertes Personalwesen
im Mittelstand



Vorstellung

- Ausbildung:** Diplom-Kauffrau (Univ. Würzburg)
- Beruflicher Werdegang:** Leitung Marketing/Vertrieb eines international operierenden Unt. (15 J)
Selbständige Personalberaterin (seit 1995)
- Gegenstand:** Personalberatung für kleine und mittelständische Unternehmen
- Schwerpunkte:**
- Personalmanagement
 - Recruiting
 - Karriereberatung
 - Personalentwicklung
 - Personalschulung
 - Führungskräfte-Coaching
 - Outplacement



Meine Themen:

1. **Realität der Personalarbeit im Mittelstand**
2. **Ursachen geringer Wertschätzung der Personalabtt.**
3. **Zukünftige strategische Schwerpunkte der Personalabteilung**
 - **Personalbeschaffung und Auswahl**
 - **Personalentwicklung**
 - **Mitarbeiterbindung**
 - **Flexible Arbeitszeitgestaltung**
4. **Ausblick**



Strateg. Schwerpunkte der Personalabteilung

- ✍ Personalbeschaffung und -auswahl
- ✍ Personalentwicklung
- ✍ Mitarbeiterbindung
- ✍ Flexible Arbeitszeitgestaltung



Personalbeschaffung und -auswahl

Damit verbunden: **Intensives Personalmarketing**

Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern

- eines der wichtigsten Themen überhaupt
- Auswahlprozesse werden immer länger
(durch gestiegene Anforderungen auf AN und AG-Seite)
- Persönlichkeit des Bewerbers wird immer wichtiger

Voraussetzungen dazu:

- ✍ Detaillierte Stellenbeschreibung
- ✍ Persönliches Anforderungsprofil
- ✍ Strukturierte Einstell-Interviews
- ✍ Gezieltes Personalmarketing
- ✍ Gut gemanagter Bewerberprozess



Personal- entwicklung

- ✍ **Stellenbesetzung:** Häufig
 - strebt man eine langwierige und kostenintensive Suche auf dem Arbeitsmarkt an, als
 - an die konsequente Förderung aus den eigenen Reihen zu denken

- ✍ **Gewinnung von „High Potentials“** schwieriger, da
 - langfristige Entwicklungsperspektiven seltener aber
 - teilweise Kompensation durch höhere
 - Aufgabenvielfalt und -vielseitigkeit
 - Höhere Entscheidungskompetenz

- ✍ **Potentialbeurteilung** gewinnt an Bedeutung
 - Zentrale Informationsquelle für
 - Entwicklungsentscheidungen
 - Einsatzentscheidungen

- ✍ **Führungskräfte als Personalentwickler**



Mitarbeiter- bindung

- ✍ **Nimmt sehr hohen Stellenwert ein**

- ✍ **Hochkonjunktur für Headhunter,**
wegen viel höherer Nachfrage nach qualifizierten
Mitarbeitern als das Angebot

- ✍ **Konsequenz:** Bieten interessanter Anreize:
 - z.B. Entgeltgestaltung**
 - Leistung wird vermehrt honoriert
 - Zunahme des leistungsabhängigen
Entgeltanteils z.B. über Mitarbeiterbeteiligung
 - Betriebliche Altersvorsorge

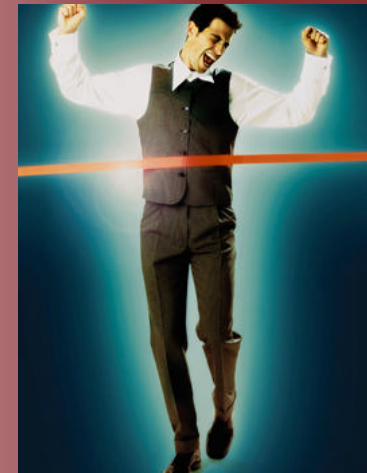


Flexible Arbeitszeit- gestaltung

Istzustand: Fest vorgegebene Arbeitszeiten

- ✎ **Häufige Forderung v.a. von der jüngeren Generation**
 - Gleitzeitmodelle
 - Zeitkonten

- ✎ **Flexibilisierung dringend erforderlich**
 - wenn z.B. Bewerber aus größeren Unternehmen in ein mittelständisches Unternehmen wechseln möchten

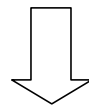


Personalwesen als

 **Chance**

und als

 **strategischer Partner
der Geschäftsführung**



bedeutet noch viel Arbeit

Vielen Dank

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Gabriele Dolensky-Frank

Dipl. Kauffrau

Hubertusweg 3

73479 Ellwangen

Tel.: 0 7961 / 5 45 95

Fax: 0 7961 / 5 45 96

Mobil: 0171 / 65 69 69 7

email: personal@dolensky-frank.de

internet: www.dolensky-frank.de