

Strategische Personalplanung

Angesichts des dramatisch zunehmenden Fachkräftemangels wird es für Unternehmen in Zukunft noch schwieriger sein, Schlüsselpositionen 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.

In einer Zeit wachsender technologischer Dynamik und zunehmender Inter

Get Free Strategische Personalplanung

nationalisierung des Wettbewerbs werden die Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft des Personals immer mehr zu Engpassfaktoren für den langfristigen Erfolg von Unternehmungen. Und auch im weltweiten Maßstab eine ausreichende Innovationsfähigkeit und Arbeitsproduktivität der Mitarbeiter gewährleisten zu können, reichen kurzfristig orientierte Anpassungsmaßnahmen nicht mehr aus. "Strategisches Personalmanagement" ist demnach zunehmend zu einem beherrschenden Schlagwort in der personalwirtschaftlichen Theorie und Praxis geworden. In der vorliegenden Arbeit wird die Erkenntnis von der strategischen Bedeutung des Personals aufgegriffen und konsequent weiterverfolgt. Als Ausgangspunkt dient dabei die Frage, inwieweit die Realisierbarkeit langfristiger

Get Free Strategische Personalplanung

Unternehmensstrategien von der gegebenen Struktur des internen Arbeitsmarktes einer Unternehmung abhängt. Anders ausgedrückt: Ist das Motto "strategy follows human resources" eine passende Antwort auf die Herausforderungen, denen sich große Unternehmungen in den neunziger Jahre ausgesetzt sehen? Für multinationale Unternehmungen erscheint es besonders interessant, eine schlüssige Antwort auf die genannte Frage zu finden. Multinationale Unternehmungen verfügen über einzigartige Möglichkeiten, landesspezifische Spezialisierungsvorteile von Know-how-Trägern miteinander zu kombinieren und bei der Verteilung betrieblicher Aufgaben unter Mitarbeitern in unterschiedlichen Standorten zu wählen. Gleichwohl bieten die bekannten Techniken der strategischen Planung keine Möglichkeit, diese personellen

Get Free Strategische Personalplanung

Erfolgspotentiale systematisch zu identifizieren, zu bewerten und bei der Strategiefindung adäquat zu berücksichtigen. Der Verfasser dieser Arbeit weist dem Leser nunmehr den Weg zur Lösung dieses Problems. Zunächst erfolgt eine schrittweise Integration von Personalplanung und strategischer Portfolio-Planung zu einem umfassenden Modell der strategischen Personalplanung. 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 Stellenwert für den Unternehmenserfolg hat, wie wichtig ist es

Get Free Strategische Personalplanung

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 Mitarbeiter sollten ihre Aufgabe als attraktiv empfinden und wenig Motivation versprechen, 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 Verkömmerorganisation können die Botschaft des attraktiven Preis-/Leistungsverhältnisses

Get Free Strategische Personalplanung

zwar kom munizieren, auf die Dauer aber nur erfolgreich, wenn die Botschaft der Wahrheit ent spricht, das Preis-/Leistungsverh ä ltnis also tats ä chlich attraktiv ist. Dies gilt heute in verst ä rktem Ma ß eangesichts des immer weiter zunehmenden Wettbewerbs in den Berei chen Preis, Qualit ä t und Service - wobei ü berdies die Globalisierung der Konkurrenz in immer mehr M ä rkten verbunden mit Transparenz das Ihrige beitr ä gt. Fazit: die kommu nikativen Marketinginstrumente werden weiter Bedeutung haben, sie k ä mpfen aber auf verlorenem Posten, wenn im Marketing-Mix das Preis-/Leistungsverh ä ltnis nicht stimmt.

Doreen Schwarz entwickelt ein Entscheidungsinstrument f ü r das Management – die Cottbuser Formel –, mit dem aus Fachwissen und Erfahrungswissen der Mitarbeiter der

Get Free Strategische Personalplanung

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.

Finanzdienstleistungen im Umbruch -
Ressourcenorientierte

Unternehmensführung neu denken
Eine theoretische und empirische
Untersuchung

Themen, Trends, Best Practices 2016

Controlling-Instrumente für modernes

Human Resources Management

Talent Relationship Management

Ansätze zur Emanzipation und

Perspektivenöffnung der Personalplanung

im ökonomisch-technologischen, sozio-
politischen System Unternehmung

Die Einführung in eine datengestützte

Get Free Strategische Personalplanung

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. Immer noch wird in der

Get Free Strategische Personalplanung

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

Get Free Strategische Personalplanung

den Wirkansätzen der verschiedenen Instrumente und sammelt Themen, die in einem einheitlichen Kompetenzmodell von Personalerinnen und Personalern genutzt werden können.

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

Get Free Strategische Personalplanung

Personalstruktur sowie auf den Humankapitalwert evaluierbar. 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

Get Free Strategische Personalplanung

Weg zur Arbeit 4.0 herausfordernd,
aber durchaus gestaltbar ist.

Anspruch, Schein und Wirklichkeit

Die Praxis der Personalbildung,

Personalförderung und

Arbeitsstrukturierung

Handbuch Personalentwicklung

Handbuch Strategisches

Krankenhausmanagement

Personalcontrolling für die Praxis

Innovative Ansätze in Leadership und

Transformation

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.
Die in über vierhundert
Instituten durchgeführte
Untersuchung zeigt, daß
auch in Banken und
Sparkassen ein enormer
Nachholbedarf auf allen
Feldern der
Personalentwicklung
besteht.
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
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 [...]**

**HR-Exzellenz
Handbuch
Personalmarketing
Personalwirtschaft
Strategische
Personalplanung mit
Weitblick**

Get Free Strategische Personalplanung

Mit Datenanalyse zu besseren Entscheidungen im Personalmanagement

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

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

Get Free Strategische Personalplanung

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 Lebrecht zeigt anhand konzeptioneller Grundlagen und konkreten Handlungsempfehlungen, wie dies im Unternehmen umgesetzt werden kann.

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.

Get Free Strategische 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

Get Free Strategische Personalplanung

Employer Branding Die Co-
Autoren: Isabelle Demangeat, Tim
Goldmann, Dr. Martin Grentzer,
Thomas Heckler, Angelique Morio,
Tjalf Nienaber, Ingo Priebisch, Dr.
Dierk Schindler, Drissia Schroeder-
Hohenwarth, Dr. Sebastian Spörer
People Analytics in der Praxis -
inkl. Arbeitshilfen online
Die Zukunft heute gestalten
Arbeitszeitpolitik
Human Resource Intelligence und
Analytics
Die Relevanz dualer Studiengänge
an Berufsakademien im
strategischen
Personalmanagement
Moderne strategische
Personalplanung
Studienarbeit aus dem Jahr 2007 im
Fachbereich BWL - Personal und
Organisation, Note: 1,7, FOM Hochschule

Get Free Strategische Personalplanung

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

Get Free Strategische Personalplanung

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

Get Free Strategische Personalplanung

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

Get Free Strategische Personalplanung

Einflussfaktoren von Strategien und Ressourcen auf die Strategische Personalplanung erläutert. Im zweiten Teil stehen die verschiedenen Personalstrategien, wie beispielsweise die Personalbeschaffung im Vordergrund. [...]

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

Get Free Strategische Personalplanung

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.?

Das Erwerbspersonenpotenzial Deutschlands unterliegt einer kritischen Entwicklung: Der demographische Wandel und ein sich abzeichnender steigender Bedarf der Unternehmen an hoch qualifizierten Arbeitskräften führt vermutlich langfristig zu einem Mangel an Fach- und Führungskräften. Betriebliche Folgen dieser Entwicklung können Probleme bei der Umsetzung unternehmerischer Projekte oder die drastische Erhöhung von

Get Free Strategische Personalplanung

Personalbeschaffungskosten bei der Rekrutierung hoch qualifizierter Arbeitskräfte auf dem unternehmensexternen Arbeitsmarkt sein. Die Mehrheit der deutschen Unternehmen ist sich der genannten Problematik bewusst, ergreift jedoch selten Gegenmaßnahmen, wie sie die Literatur beispielsweise unter dem Stichwort "Verstärktes Ausbildungsengagement" aufführt. Die vorliegende Studie greift die genannten Aspekte auf, indem sie sich der Betrachtung unternehmerischer Aktivitäten zur Vorbereitung auf mögliche Probleme der Personalbedarfsdeckung widmet. Im Fokus steht dabei die strategische Relevanz dualer Studiengänge an Berufsakademien. Die betriebliche Praxis wird daraufhin untersucht, ob sie dieses Instrument tatsächlich zur Vorbereitung auf mögliche Beschaffungsprobleme bei Fach- und Führungskräften nutzt, indem

Get Free Strategische Personalplanung

potenzielle Führungskraft betrieblich aufgebaut" werden. Aus einer ökonomischen Perspektive wird mittels einer Fallstudienanalyse in zwei Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie konkret betrachtet: Erfolgt eine Auseinandersetzung mit möglichen betrieblichen Konsequenzen des demographischen Wandels und wie gestaltet sich die Auseinandersetzung im Detail? Welche Einschätzung liegt bezüglich der Entwicklung des Personalbedarfs und möglicher Bedarfsdeckungsprobleme vor? Liegt eine strategische Maßnahmenplanung zur Vorbereitung auf mögliche betriebliche Folgen des demographischen Wandels vor? Im Rahmen der Maßnahmenbetrachtung interessiert, welche Vor- und Nachteile die Unternehmen mit ihrem Angebot dualer Studiengänge an Berufsakademien verbinden und wel

Get Free Strategische Personalplanung

Strategische Personalplanung und Humankapitalbewertung Simulationen anhand der Cottbuser Formel Springer-Verlag

Mit der Digitalisierung Schritt halten Arbeitgeberattraktivität steigern durch zukunftsfähige HR-Konzepte und Neurowissenschaft

Instrumente und Praxisbeispiele Aktuelle Trends und Entwicklungen Strategic Workforce Management ein Handbuch für kleine und mittlere Unternehmen : geeignet für KMU

Leere Bahnsteige und verwaiste Bahnhöfe - das sind die anschaulichen Folgen von fehlendem Workforce Management. Obwohl die Deutsche Bahn seit mehreren

Get Free Strategische Personalplanung

**Jahren vorgibt,
strategische
Personalplanung auf
Basis des Workforce
Managemen Ansatzes zu
betreiben, funktioniert
nichts, denn 2013
standen im Sommer die
Züge still.10 Millionen
Euro verliert ein
Unternehmen mit 10.000
Mitarbeiter
durchschnittlich pro Jahr
wegen Über- und
Unterqualifizierung von
Mitarbeitern. "Last Call
for HR" ist ein Buch das
aufzeigt, wie
Personalmanager durch**

Get Free Strategische Personalplanung

zielgerichtetes Agieren zur rechten Hand des Chief Executive Officers werden, indem sie solche finanziellen Einbußen verhindern. Jetzt bietet sich eine einmalige Chance für 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

Get Free Strategische Personalplanung

nachhaltig gelöst werden können, 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 Vorstände auch weiterhin auf falsche Strategien und

**falsches
Kompetenzmanagement
setzen. Unternehmen
werden in den
kommenden Jahren die
entscheidenden Know-
How-Träger fehlen, um
nachhaltig erfolgreich
wirtschaften und so den
Wirtschaftsstandort
Deutschland sichern zu
können. Workforce
Planning - Risiken
eliminieren, Kosten
minimieren und Benefits
optimieren! Das aktuelle
Buch der beiden
Bestseller-Autoren
Seebacher und Güpner**

Get Free Strategische Personalplanung

**mit dem Titel "Innovation
durch strategisches
Personalmanagement:
Das "Made in Germany"
sichern durch Workforce
und Diversity
Management" - auch als
eBook verfügbar - baut
auf diesem führenden
Buch zum Thema auf und
liefert viele neue
Erkenntnisse.
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, Anmerkungen:
Literaturverzeichnis: 37
Einträge, Abstract: Durch
die fortschreitende
Globalisierung seit den
achtziger Jahren,
zunehmenden Flexibilisie-
rungstendenzen 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
dafur unabdingbar. In
diesem Zusammenhang
erlangt die Strategische
Personalplanung eines
Unternehmens eine
besondere Bedeutung.
Dadurch werden aktuelle**

Get Free Strategische Personalplanung

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 no
Dieses wichtige
Standardwerk erschließt**

Get Free Strategische Personalplanung

**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**

Get Free Strategische Personalplanung

**personalwirtschaftlicher
Problemlösungen. Für
Wissenschaftler,
Studierende und
Praktiker gilt deshalb:
Am „Drumm“ führt kein
Weg vorbei!**

**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

Get Free Strategische
Personalplanung

**Schlüsselkompetenzen
Einfluss auf die
Organisationsentwicklung
hat.**

**Schlüsselfaktor
Strategisches
Personalmanagement**

**Strategische
Personalplanung**

**Grundzüge der
strategischen**

Personalplanung

**Strategisches
Personalmanagement**

Auf dem Weg zur Arbeit

4.0

**Auswirkungen des
Strukturwandels auf die
Personalentwicklung in**

Sparkassen

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. 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

Get Free Strategische Personalplanung

Personalplanung, das Unternehmens- und Personalstrategie miteinander verknüpft und Unternehmen befähigt, die personalwirtschaftlichen Kernfragen der Zukunft zu beantworten und Personalbedarfe langfristig zu prognostizieren. Bernd Nolte analysiert die veränderten Anforderungen und Ansprüche von Kunden und Mitarbeitern an Banken und ihre personalrelevanten Auswirkungen. Er identifiziert personalwirtschaftliche Faktoren, die Sparkassen

Get Free Strategische Personalplanung

helfen, den Strukturwandel zu bewältigen und Wettbewerbsvorteile zu generieren und entwickelt konkrete Handlungsempfehlungen für Mitarbeiter, Führungskräfte und Entscheidungsträger. 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

Get Free Strategische Personalplanung

**strategischem Management
in Finanzdienstleistungsunter-
nehmen 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 Finanzdien-
stleistungsbranche 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.
Innovationen in HR
Ein Ratgeber für Studium**

Get Free Strategische Personalplanung

und Praxis

Strategische

Personalplanung in

multinationalen

Unternehmungen

Konzept - Kennzahlen -

Unternehmensbeispiele

Demografischer Wandel in

Unternehmen

Konzepte und Instrumente

zur Umsetzung im

Unternehmen

Der demografische Wandel verändert den Arbeitsmarkt. Die Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter werden weiter zunehmen. Neue Arbeitszeitmodelle sind gefragt. Um diese Herausforderungen zu

Get Free Strategische Personalplanung

bew ä ltigen, ben ö tigt 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 k ö nnen
diese Erfolgstreiber gemessen
werden? Wie k ö nnen
Personalplanung und

Get Free Strategische Personalplanung

Arbeitszeitmodelle den demografischen Wandel berücksichtigen? Wie kann der Erfolg der Weiterbildung gemessen werden? Wie können HR-Prozesse effektiver und effizienter gestaltet werden? Wie kann das HR-Management durch Software-Einsatz unterstützt werden? Arbeitshilfen online: Kennzahlcockpit HR-Management (Beispiel-Anwendung) Selbstanalyse im HR-Management (Checkliste) Dieser Sammelband beleuchtet vorrangig strategische, politische und normative Aspekte sowie Fragen aus dem Krankenhausalltag. Die Autoren

Get Free Strategische Personalplanung

- 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

Get Free Strategische Personalplanung

Gesundheitsdienstleistungen erbringen oder dafür verantwortlich sind: Ärzte, Pflege- und Verwaltungspersonal, medizinisch-technisches Personal, Psychotherapeuten, MitarbeiterInnen der Pharmabranche, Verwaltungen von Bund, Ländern und Kommunen.

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

Get Free Strategische Personalplanung

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

Get Free Strategische Personalplanung

Verwaltung zur Umsetzung einer strategischen Personalplanung. Schritt-für-Schritt-Anleitung zur strategischen Personalplanung. 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

Get Free Strategische Personalplanung

und Performance Management:
Mitarbeiterpotentiale strategisch
steuern Warum
Internationalisierung der HR
mehr bedeutet als die blo ß e
Auslandsentsendung von
Mitarbeitern Special:
Personalarbeit im
demografischen Wandel
Zielkonflikte in der betrieblichen
Arbeitszeitgestaltung l ö sen
Strategische Personalplanung
und Humankapitalbewertung
Strategische Personalplanung im
System Unternehmung
Strategische Planung und
Personalentwicklung in Banken
und Sparkassen
Personalstruktur und

Get Free Strategische Personalplanung

Personalbedarf der Zukunft - ein
Praxishandbuch

Themenschwerpunkt

Strategische Personalplanung