

Newsletter Mai 2013

Strategisches Personalmanagement

Liebe Leserinnen und Leser,

in Zeiten großer Nachfrage nach Fachkräften, wird die Personalarbeit immer wichtiger. Erfolgreich sind dabei Unternehmen, denen es gelingt die prägenden Aufgabenbereiche in einem strategischen Personalmanagement verzahnt zusammenwirken zu lassen. Unabhängig von der Unternehmensgröße gliedert sich die Managementaufgabe in die nachstehenden drei Bereiche. Die Aufbauorganisation reicht dabei von mehreren Stabsabteilungen bis zur Zentralisierung aller Aufgaben bei dem Geschäftsführer.

Personal Beschaffung	Personal Entwicklung	Personal Verwaltung
-----------------------------	-----------------------------	----------------------------

Die **Personal Beschaffung** findet für Berufsausbildung, Fach- und Führungskräfte statt. Mit dem zunehmenden Fachkräftemangel kommt diesem Bereich eine zunehmende Bedeutung zu. Konnten Unternehmen in der Vergangenheit unter hunderten von Bewerbern aussuchen, können sich gute Schulabsolventen heute das Unternehmen aussuchen. Werden Fach- und Führungskräfte außerhalb des Unternehmens gesucht, ist dies häufig genug nur durch teure Abwerbung bei anderen Unternehmen und mit der Unterstützung durch Recruiting-Agenturen möglich.

Experten-Tipp: Machen Sie Ihr Unternehmen attraktiv für neue Mitarbeiter. Hohe Attraktivität wird z.B. durch eine exzellente Führungskultur und positive öffentliche Wahrnehmung erreicht.

Bei der **Personal Entwicklung** wird viel Geld verschenkt. Mitarbeiter schätzen zwar die Möglichkeit der Weiterentwicklung sehr hoch, finden sich aber häufig genug in falschen Seminaren wieder. Neben der zielgenauen Qualifizierungsmaßnahme erhalten Mitarbeiter die notwendige Wertschätzung durch die Unterstützung ihrer Vorgesetzten beim Praxistransfer des Erlernten. Wesentliche Voraussetzung einer aktiven Personalentwicklung ist die regelmäßige strukturierte Bewertung und Potentialeinschätzung von Mitarbeitern.

Experten-Tipp: Nutzen Sie vor der Bestimmung von Entwicklungsmaßnahmen eine wissenschaftlich fundierte Methode zur Ermittlung von Ausprägungen der außerfachlichen Erfolgsfaktoren Ihrer Mitarbeiter.

Die **Personal Verwaltung** beginnt mit dem Arbeitsvertrag. Dieser schafft gemeinsam mit einer Stellenbeschreibung Klarheit über die Einordnung und Aufgabenstellung im Unternehmen. Mit einer ordnungsgemäßen Verwaltung gehen verbindliche Termine und Wiedervorlagen für Vorgesetzte und Mitarbeiter einher. Dies betrifft Mitarbeitergespräche, Bewertungen und Gehaltsmaßnahmen. Eine verlässliche Lohnbuchhaltung muss zudem selbstverständlich sein.

Experten-Tipp: Stellen Sie eine ordnungsgemäße Dokumentation aller personalrelevanten Informationen in der Personalakte sicher. Das gilt besonders für positive und negative Sanktionen.

Gerne können wir Möglichkeiten und Notwendigkeiten des strategischen Personalmanagements in Ihrem Unternehmen in einem unverbindlichen, persönlichen Gespräch erläutern. Rufen Sie mich an (0351/30707000) oder senden Sie mir eine Email (f.lepschy@lepschy-consulting.de).

Ihr
Frank Lepschy