# Personal

## Personalentwicklung

- Methoden
  - Job Enlargement
  - Jop Enrichment
  - Job Rotation
  - Entwicklungs-Assessment
  - Einzel-Assessment
  - Laufbahnplaung
  - Trainee-Programme
- Ziel der Personalententwicklung
  - Unternehmen
    - verbesserte Einsatzmöglichkeitne (Flexibilität)
    - Steigerung der Arbeitseffizienz und -effektivität
    - Bindung der Mitarbeiter (Retention Mgmt.)
    - Image
  - Arbeitnehmer
    - Laufbahn/Karriere
    - Status/Macht
    - Arbeitsplatzsicherheit
- Stellenbeschreibung
  - Ziel und Zweck
    - organisatorische Eingliederung
    - Festlegen von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen
    - Grundlage vür Anforderungsprofil
  - Funktion vs. Rolle
  - Hard vs. Soft Factors
  - Übereinstimmung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung (AKV)
- Resourcenplanung
  - Zeitbezug
    - langfristig : strategisch
    - mittelfirstig: tkatisch od. operativ
    - kurzfristig: operativ od. dispositiv
  - Prozess
    - Top-down- oder Bottom-up-Planung
  - Instrumente
    - Leistungsanuftrag (SLA)
    - Dinstleistungskatalog
    - Detailplaung
- Personalplanung
  - **Ziel der qualitativen Personalplanung:**
    -> Ermittlung der im Plaungshorizont erforderlichen **Qualifikationen**
    - Bestimmung der Anforderungsprofile (Arbeitsanalyse)
    - ANFORDERUNGSDIAGNOSTIK
      - Rekrutierung, Selektion
      - Entlöhnung
      - Entwicklung
  - **Ziel der quantitativen Personalplaung:**
    -> Ermittlung der im Plaungshorizont erforderlichen **Personalbestände**
- Einführung/Einarbeitung
  - bestehendes Team vorbereiten
  - Sozialsation (vgl. Corporate Behaviour)
  - Planung
    - Termine
    - Tätigkeiten
    - Zuständigkeiten
  - Zeit geben
  - Projects vorstellen
- Management by
  - Systems
  - Results
  - Decision Rules
  - Crisis
  - Exception
  - Delegation
  - Objektives
    - Carakteristik
      - Führung durch Zielvorgabe (autoritär)
      - Führung druch Zielbereinbarung (kooperativ)
      - Führung durch Zielorientierung (neutral)
    - Vorteile
      - Förderung der Motivation der Mitarbeiter
      - Zielkonvergenz, zielorientiertes Hand
    - Kritik
      - Konzentration auf quantitative Ziele
      - zeitaufwändig
- Dimensionen der Ziele
  - Zielausmass und Zielmassstab
  - Zeitlicher Bezug
  - Organisatorischer Bezug
  - Zielhierarchie
  - Zielbeziehung
    - komplementär
    - konkurrierend
    - indifferent
- Führung
  - Funktion
    - Lokomaotion
    - Kohäsion
  - Modelle
    - Management by..., 7S
    - Zürcher und St. Galler Ansatz
  - Stile
    - autorität bis kooperativ, laissez-faire
    - situativ
  - Techniken
- Motivation
  - Motiv-Motivation-Motivierung-Verhalten
  - Inhaltstheorien
    - Bedürfnispyramide von Maslow
    - 2-Faktoren-Modell von Herzber
  - Locus of Control
  - Prozesstheorien
    - VIE-Ansatz von Vroom
  - intrinsisch vs. extrinsisch
    - crowding in -crowding out
    - extrinsisch
      - -monetäre Anreize
      - - äussere Arbeitsbedingungen
      - -Führungstechniken
      - -Druck
    - intrinsisch
      - -Ganzheitlichkeit
      - -Anforderungsvielfalt
      - -Interaktionsmöglickeit
      - -Autonomie
      - -Lernmöglichkeit
- Verhältnis des AKV
- Motivation

## Steuerung Problemlösungsprozess Führungsrad

- Plaung
  - Probleme erkenne und analysieren
  - Lösungsvorschläge erarbeiten
- Entscheidung
  - Ziele bestimmen
  - Varianten
  - Instruktion
- Anordung
  - Arbeitsverteilung (Umsetzung der Entscheidung)
- Kontrolle
  - Überwachung, Ergebniskontrolle

1. Analyse der Ausgangslage
2. Ziele
3. Massnamen
4. Mittel
5. Durchführung
6. Evaluation der Resultate

P – K – Führung – E – A

## Personalplanung

- Drei Schlüsselqualifikationen Diese ergeben die HANDLUNSKOMPETENZ
  - Methoden-Kompetenz
  - Fach-Kompetzenz
  - Sozial-Kompetenz
- Methoden der Eignungsdiagnostik
  - strukturiertes Interview (Bewerbungsgespräch)
  - Assessment Center (AC)
  - biographischer Fragebogen
  - adaptive Tests, Arbeitsproben
  - Interesseninventar(Neigung
  - Fähigkeiten vs. Potential
- Planungskonzeption
  - Planungsorganisation (Personen)
  - Planungsprozesse
  - Planungssystem (Instrumente)
- Quantitative Personalplanung
  - Erhenungsmethoden: Schätzverfahren; Arbeitsanalyse; Zeitmessung
  - Brutto- vs. Netto-Personalbedarf
  - Fehlzeiten, Fluktuation
  - Personalbudget
  - Struktur der Arbeit

## Aufgabe

Welches Ergebnis soll erzielt werden?

### Kompetenzen

- Welche Befugnisse werden benötigt?
- Welche Ressourcen werden benötigt?

### Verantwortung

- Welche Verantwortung ist mit der Erfüllung der Aufgabe verbunden?

© OptiOrg Roten www.102.ch

© OptiOrg Roten Organisation & Projektleitung Morgenhölzlistr. 27a CH-8912 Obfelden www.102.ch info@102.ch