

Willkommen zur 5. Veranstaltung Personalmanagement

Personalplanung II

Kapitel A3

18.11.2004

Lernziele der 6. Veranstaltung

- ➔ **Welche Verfahren der Prognose des Soll-Personalbestands können unterschieden werden?**
- ➔ **Wie funktionieren die Verfahren der Prognose des Ist-Personalbestandes?**
- ➔ **Warum macht man eine Fehlzeitenanalyse?**

Soll-Personalbestand

- ➔ **Soll-Personalbestand in der Gegenwart**
 - ▶ Wie summiert man Anforderungen zu einem Personal-Bestandsplan?

- ➔ **Soll-Personalbestand in der Zukunft**
 - ▶ Wie summiert man Anforderungen zu einem Personal-Bestandsplan?
 - ▶ **Wie prognostiziert man die Entwicklung des Bestandes?**

Determinanten des zukünftigen Soll-Personalbestands

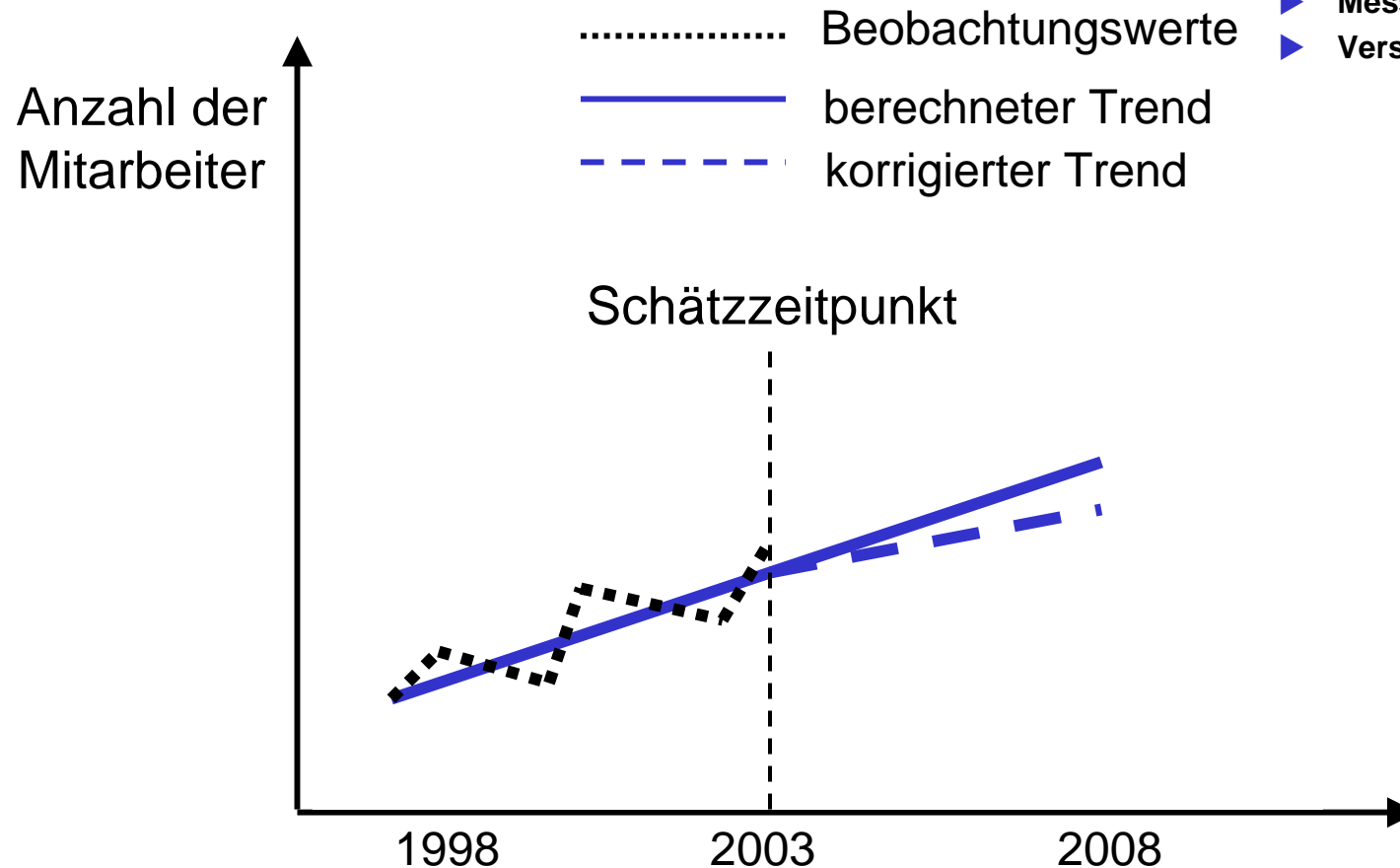


Quelle: Scholz, C. Personalmanagement.
München (2000) S. 253

Darst. 25: Gängige Methoden der Prognose des Soll-Personalbestandes (I)

- ➔ Verfahren ohne ausdrücklichen Determinantenbezug**
 - ▶ Zeittrendmethode
 - ▶ Indikator-Methode
 - ▶ Analogieschluss-Methode
 - ▶ Messzahlen-Methode
 - ▶ Versuch-Irrtum-Methode

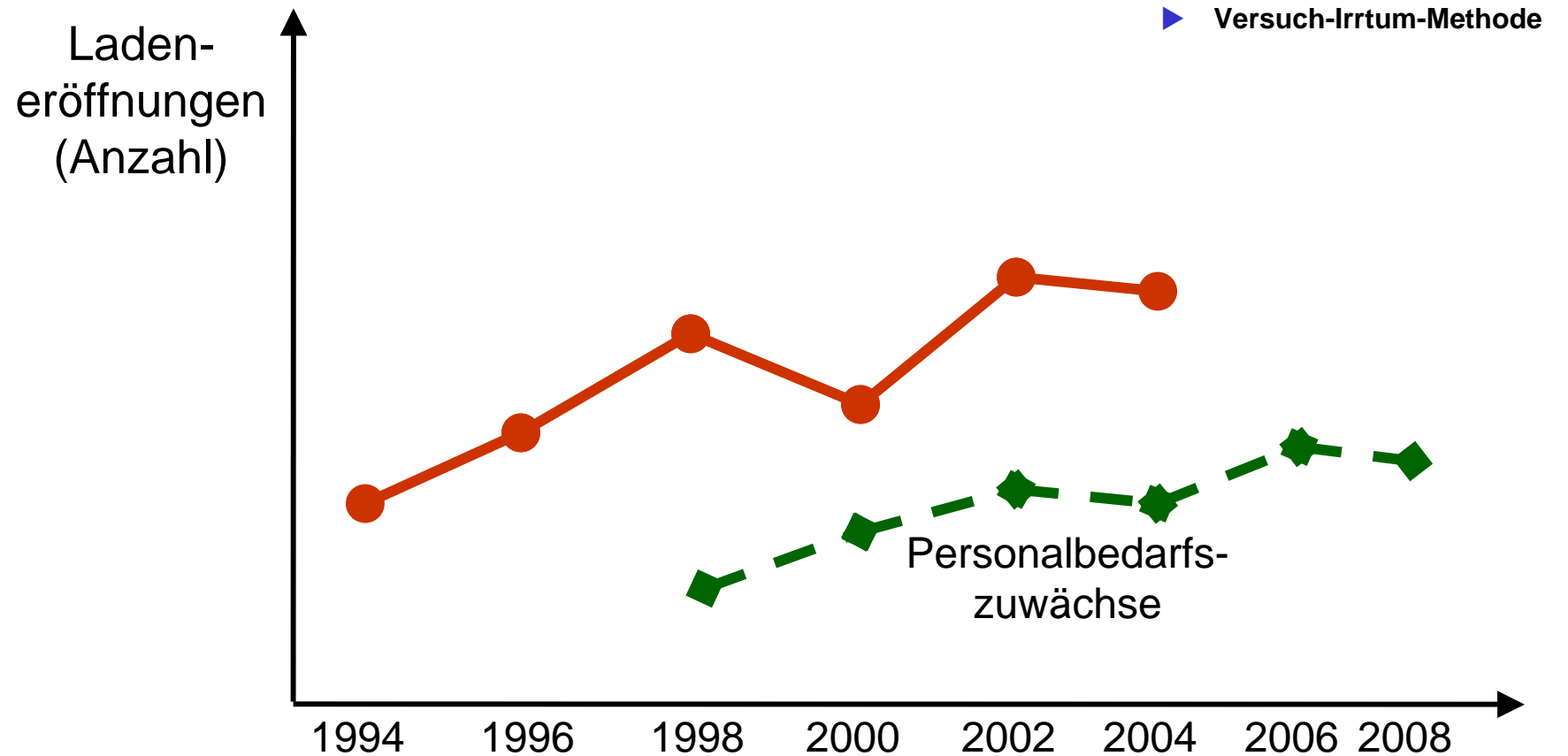
Darst. 26: Prognose des SPB mit Hilfe der Trendrechnung



➔ Verfahren ohne ausdrücklichen Determinantenbezug

- ▶ Zeittrendmethode
- ▶ Indikator-Methode
- ▶ Analogieschluss-Methode
- ▶ Messzahlen-Methode
- ▶ Versuch-Irrtum-Methode

Darst. 27: Indikatormethode im Einzelhandel



Verfahren der Prognose des SPB (I)

- ➔ Verfahren ohne ausdrücklichen Determinantenbezug
 - ▶ Zeittrendmethode
 - ▶ Indikator-Methode
 - ▶ Analogieschluss-Methode
 - ▶ Messzahlen-Methode
 - ▶ Versuch-Irrtum-Methode

➔ Analogieschlussmethode

- ▶ Vermutung einer analogen Entwicklung einer Einheit zu einer Bezugsgröße

➔ Messzahlen-Methode

- ▶ Ableitung des SPB einer Abteilung aufgrund von Erfahrungswissen aus der Entwicklung einer Bezugsgröße (Messzahl)

➔ Versuchs-Irrtums-Methode

- ▶ Statt zu planen wird ausprobiert

Darst. 25: Gängige Methoden der Prognose des Soll-Personalbestandes II

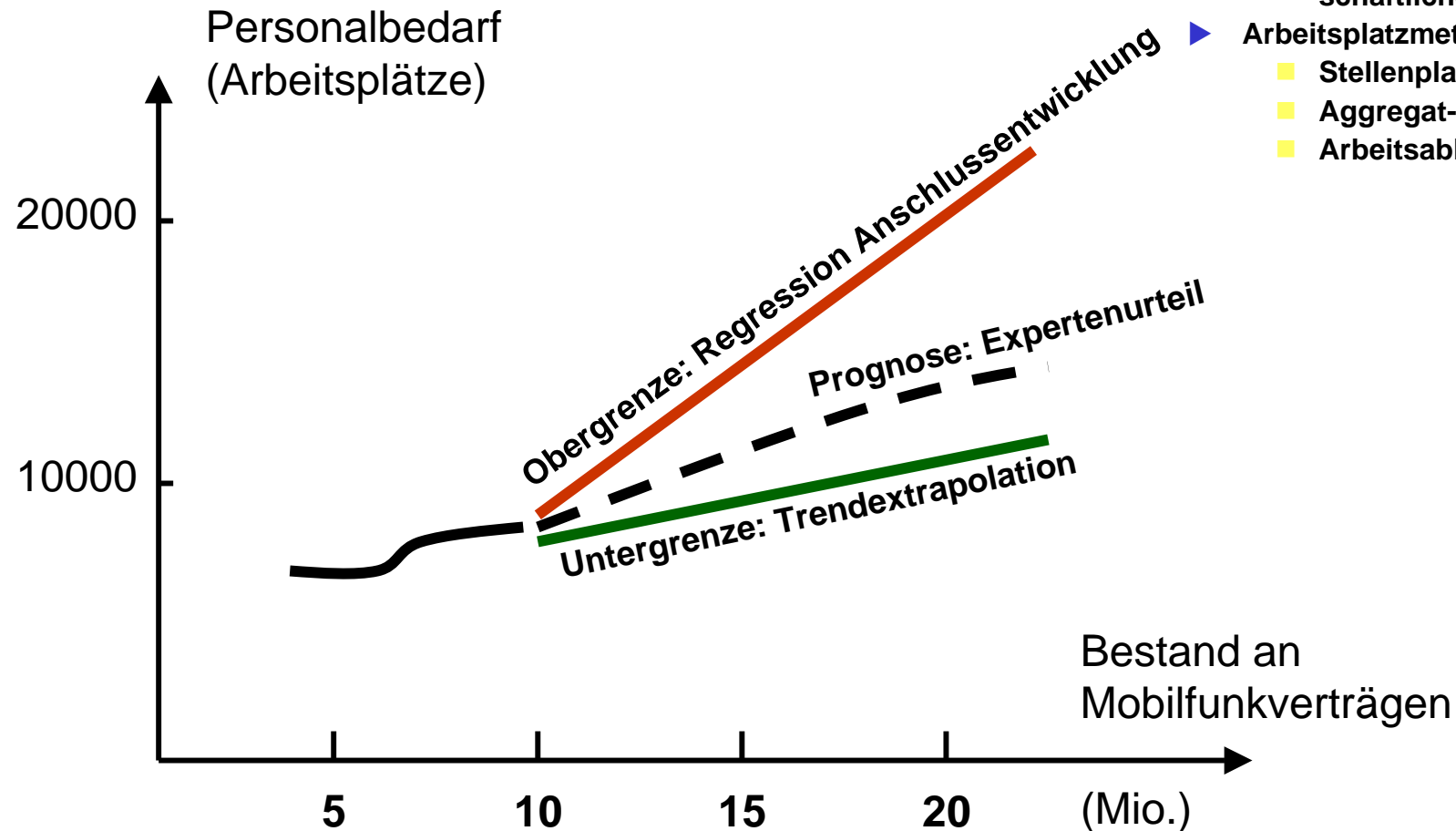
➔ Verfahren ohne ausdrücklichen Determinantenbezug

- ▶ Zeittrendmethode
- ▶ Indikator-Methode
- ▶ Analogieschluss-Methode
- ▶ Messzahlen-Methode
- ▶ Versuch-Irrtum-Methode

➔ Verfahren mit ausdrücklichem Determinantenbezug

- ▶ Output-Methoden
 - statistisch: Trend, Regression, Korrelation
 - analytisch: Kennzahlen-Methode, arbeitswissenschaftliche Methoden
- ▶ Arbeitsplatzmethode
 - Stellenplanmethode
 - Aggregat-Methode
 - Arbeitsablauf-Methode

Darst. 28: Statistischer Zusammenhang zwischen Output und SPB



► Output-Methoden

- **statistisch: Trend, Regression, Korrelation**
- **analytisch: Kennzahlen-Methode, arbeitswissenschaftliche Methoden**

► Arbeitsplatzmethode

- Stellenplanmethode
- Aggregat-Methode
- Arbeitsablauf-Methode

Verfahren der Prognose des SBP II

➔ Analytische Verfahren

▶ Ursache-Wirkungsbeziehungen

- S. 36-37 im Skript

➔ Arbeitsplatzmethoden

▶ Statt Output sind Arbeitsplatzmerkmale der Bezugspunkt der Planung

- Abbildung der Arbeitsplätze in Stellenplänen
- Abbildung der Arbeitsplätze an Aggregaten
- Abbildung der Arbeitsplätze in Arbeitsabläufen

- Skript S.38-39

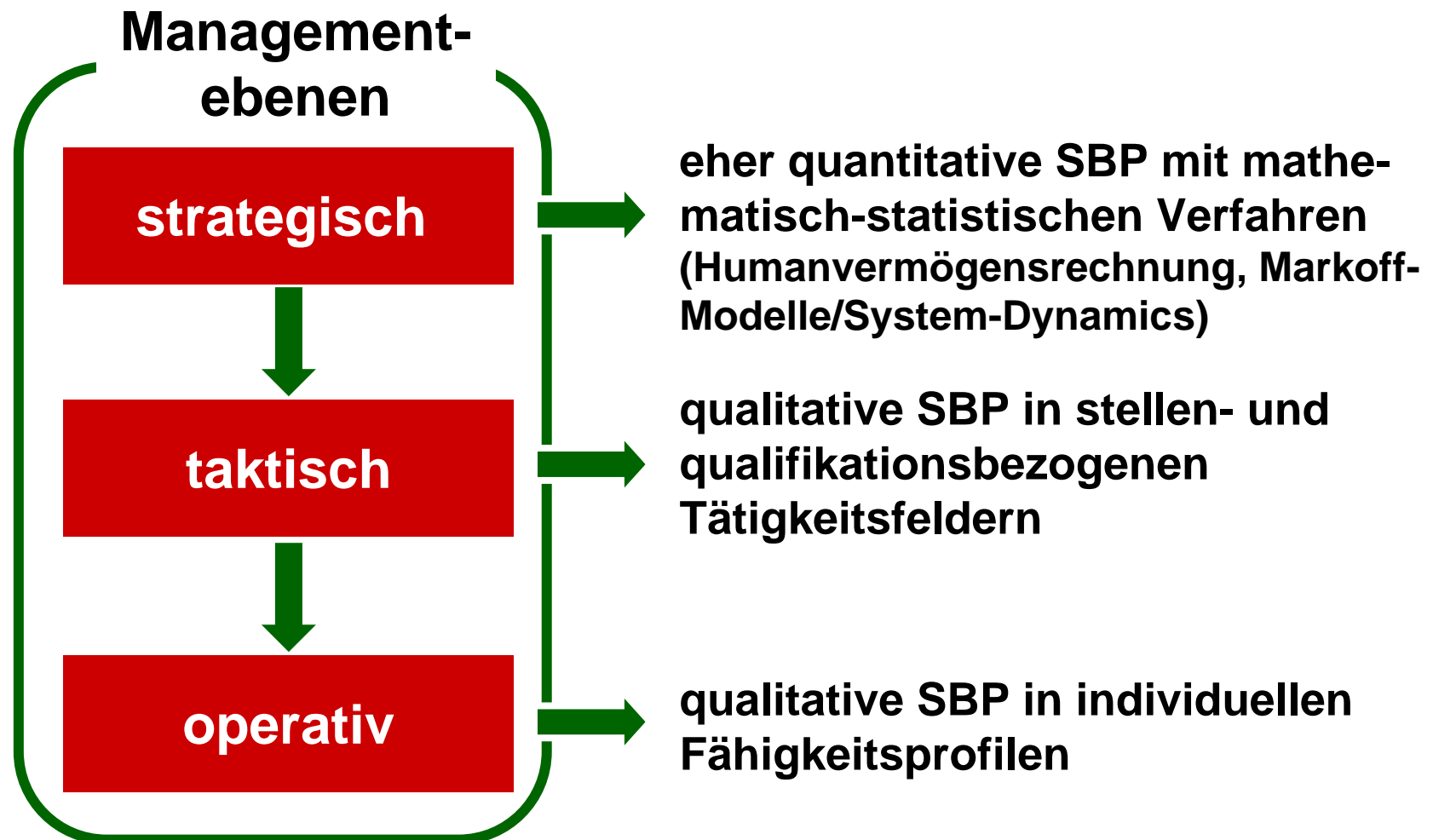
▶ Output-Methoden

- statistisch: Trend, Regression, Korrelation
- analytisch: Kennzahlen-Methode, arbeitswissenschaftliche Methoden

▶ Arbeitsplatzmethode

- Stellenplanmethode
- Aggregat-Methode
- Arbeitsablauf-Methode

SBP nach Managementebenen



Von der Personalbestandsplanung zur Personalbedarfsplanung

- ➔ Bisher behandelt: die Soll-Größen
 - ▶ gegenwärtiger **Soll-Personalbestand**
 - ▶ zukünftiger **Soll-Personalbestand**
- ➔ Ziel der Personalbestandsanalyse:
 - ▶ Ermittlung des Personalbedarfs
- ➔ Personalbedarfsplanung
 - ▶ Gegenwärtiger Soll-Bestand minus gegenwärtiger Ist-Bestand gleich **Personalbedarf** (Soll-Ist-Abweichung)
 - ▶ Zukünftiger Soll-Bestand minus zukünftigem Ist-Bestand gleich **Personalbedarfsplanung** (Soll-Ist-Abweichung)

Folge 9: Assoziationen und Beispiele

➔ **Das Gehirn kann nicht gut lernen, wenn es nicht weiß**

- ▶ **wohin es geht?**
- ▶ **warum es dorthin geht?**
- ▶ **was ihm begegnen wird?**

**Linke Hemisphäre:
Begriffe**

Personalplanung

Personalentwicklung



**Rechte
Hemisphäre**

Bilder



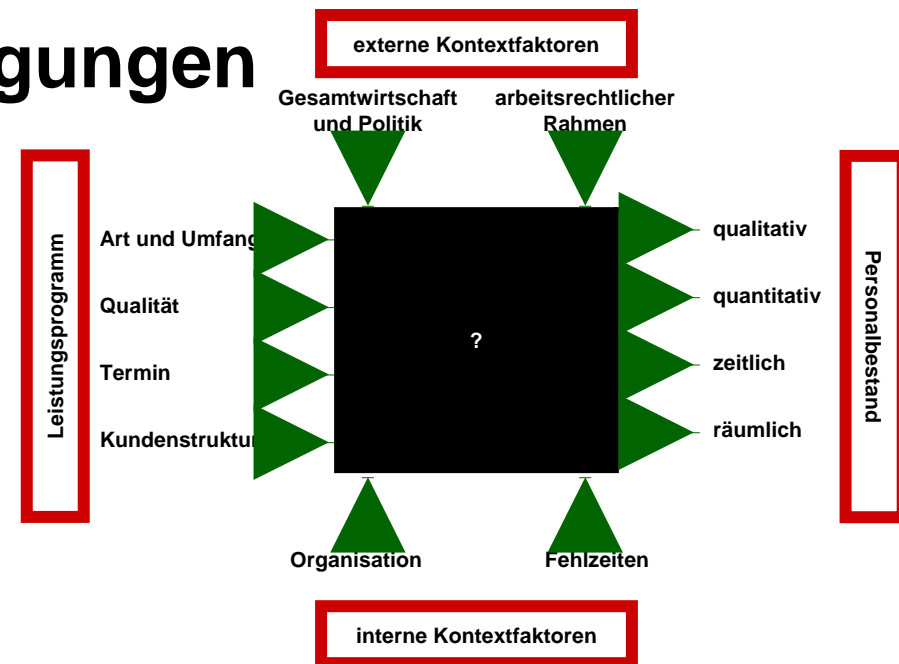
Quelle: Spoun/Domnik (2004): Erfolgreich studieren. München u.a. S. 170f.

Kap. 3.3: Ermittlung und Prognose des Ist-Personalbestandes

- ➔ **qualitativer Ist-Personalbestand**
 - ▶ Ist-Fähigkeitsprofile
 - ▶ Personalakten
- ➔ **quantitativer Ist-Personalbestand**
 - ▶ Kopfzahl
 - ▶ Leistungskraft
- ➔ **zeitlicher Ist-Personalbestand**
 - ▶ Zeitlicher Rhythmus
 - ▶ Zeitpunkte
- ➔ **räumlicher Personalbestand**
 - ▶ Bestand in Einheiten (Niederlassungen, Abteilungen usw.)
 - ▶ Stellenbesetzungsübersichten

Determinanten der Entwicklung des Ist-Bestandes I

1. Entwicklung der Mitarbeiterleistung
2. Entwicklung der Arbeitszeiten
3. Interne Personalbewegungen
4. Fluktuationen



Determinanten der Entwicklung des Ist-Bestandes

1. Entwicklung der Mitarbeiterleistung

▶ Veränderung der Arbeitsproduktivität

- Motivation
- Organisation
- Personalführung
- Lernprozesse

▶ Steigerung der Leistungsfähigkeit

- Personalentwicklung
- demographische Leistungskurve

Determinanten der Entwicklung des Ist-Bestandes II

2. Entwicklung der Arbeitszeit

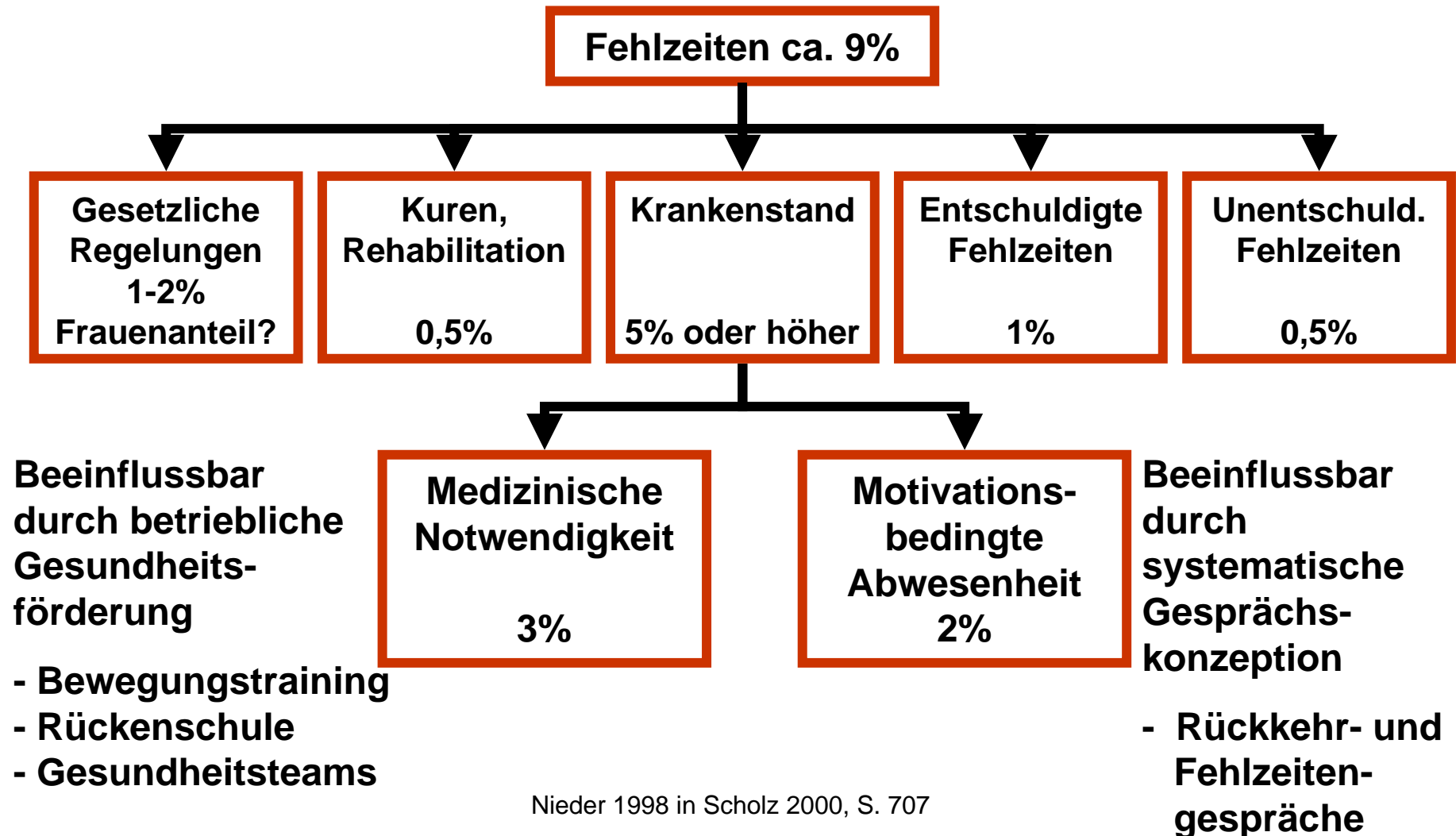
► Veränderungen in der Arbeitszeit

- Arbeitszeitordnung
- Arbeits- und Pausenregelung
- tarifliche Arbeitszeitverkürzung

► Analyse der Ausfallzeiten (Vgl. Darstellung 31)

- Erholungsurlaub, Bildungsurlaub
- Fortbildung
- Unfälle, Krankheiten, Kuren
- sonstige Fehlzeiten (z.B. Reserveübung)
- Sabbatical

Fehlzeiten und ihre Beeinflussbarkeiten



Nieder 1998 in Scholz 2000, S. 707

