



# Willkommen zur 10. Veranstaltung Personalmanagement

---

## Personalbeschaffung

---

Kapitel B1

6. Januar 2005

## Testfragen

Nein

Ja

X

**Das Mitbestimmungsgesetz von 1972 beinhaltet die weitgehendsten Mitbestimmungsrechte für die Arbeitnehmerseite.**

X

**Das Betriebsverfassungsgesetz gilt für alle Unternehmen mit mehr als 5 Arbeitnehmern, unabhängig von der Rechtsform.**

X

**Das Betriebsverfassungsgesetz billigt dem Betriebsrat weitgehende Beteiligungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens zu.**

X

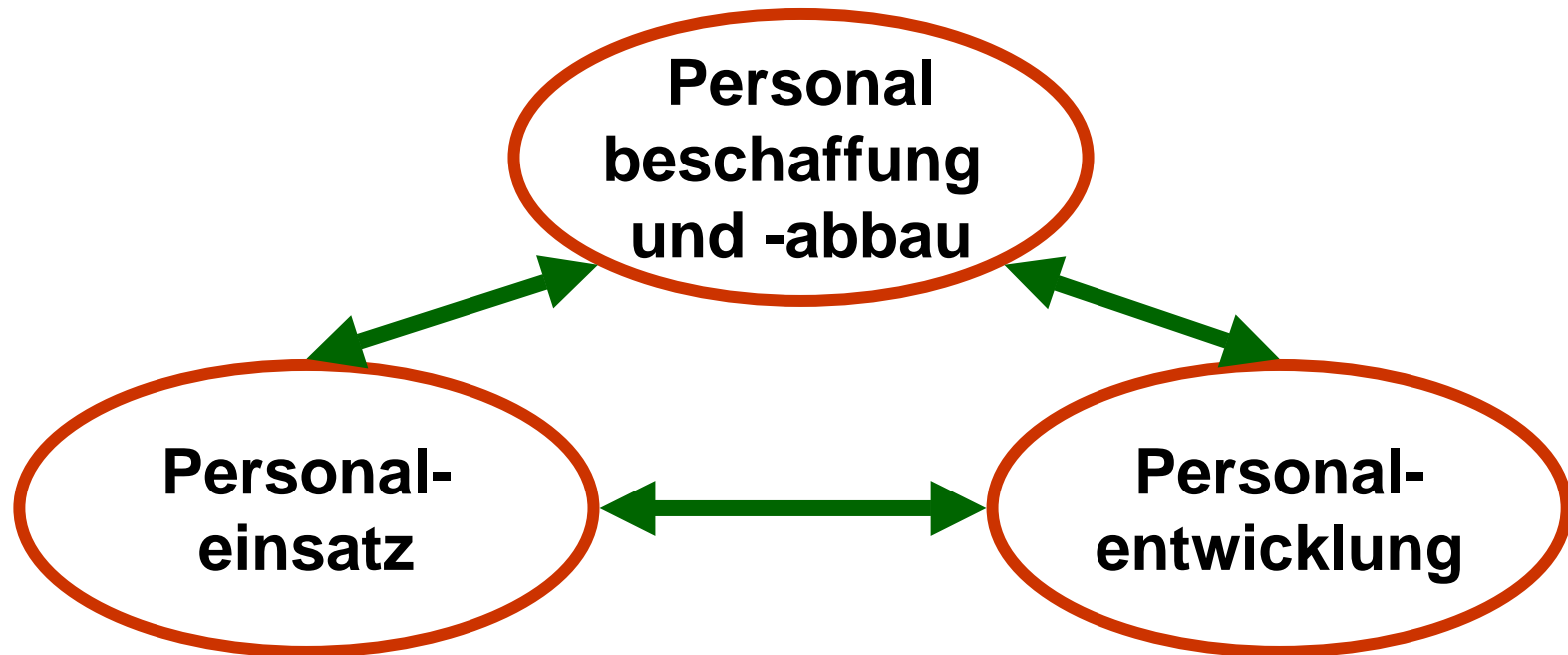
**Der Sprecherausschuss ist eine Institution, die die Interessen der leitenden Angestellten gegenüber den Arbeitnehmern vertritt.**

## Lernziele

- ➔ **Welche Phasen des Beschaffungsprozesses können unterschieden werden?**
- ➔ **Welche unterschiedlichen Möglichkeiten der Kontaktaufnahme mit potenziellem Personal gibt es?**
- ➔ **Wie funktionieren die Instrumente der Personaleinstellung?**

## Teil B: Personalfunktion

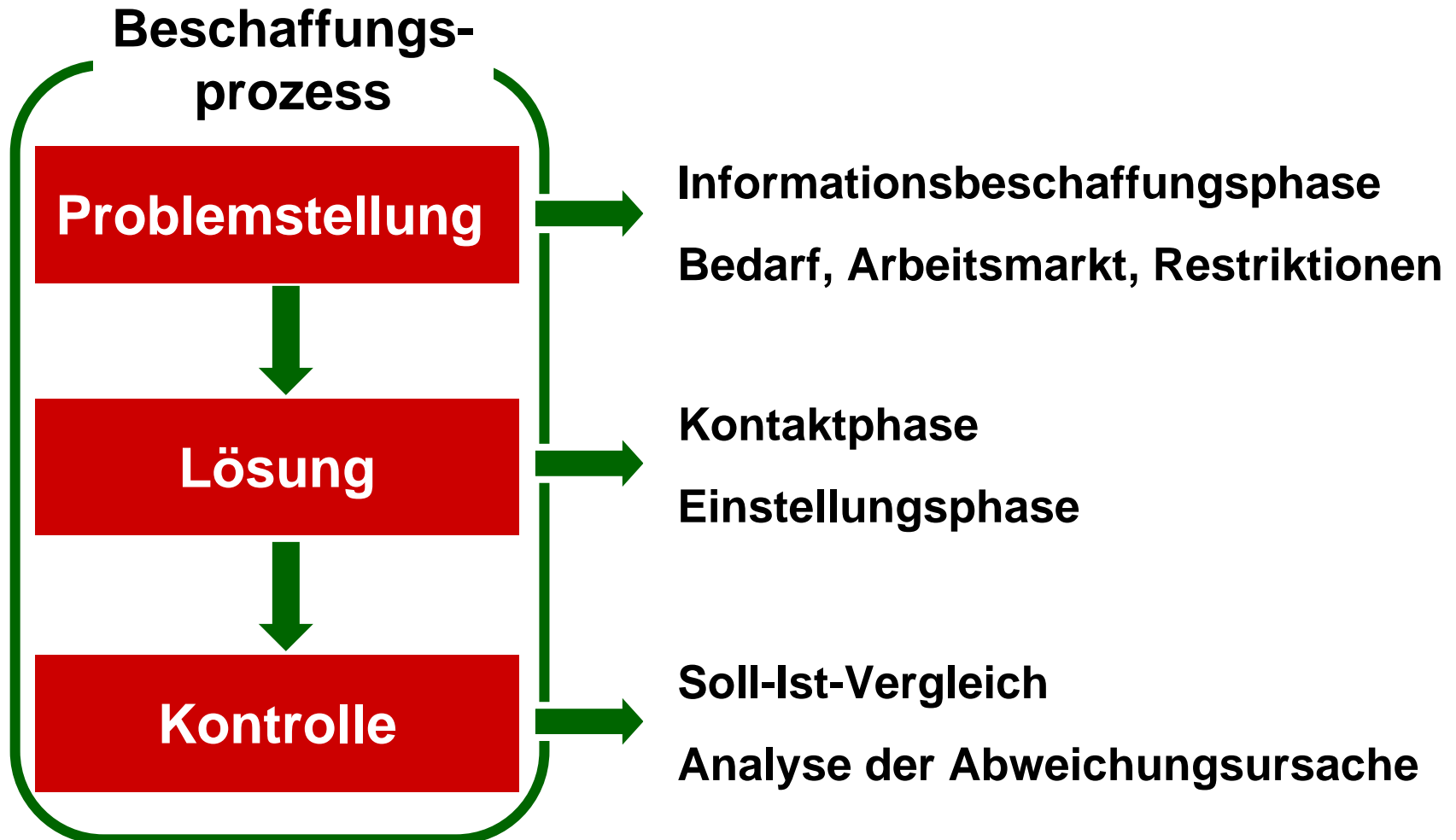
Umsetzung der Personalplanung in eine konkrete Personalstruktur



## Personalbeschaffung und -abbau

- ➔ **Personalbeschaffung: Zunahme der verfügbaren Arbeitsstunden**
- ➔ **Ökonomische Bedeutung**
  - ▶ Personalbeschaffung: langfristige Kostenwirkungen
  - ▶ Personalabbau: kurzfristige Kostenwirkungen
- ➔ **Soziale und rechtliche Bedeutung**
  - ▶ Sozialpläne
  - ▶ Vorruhestand
  - ▶ Abfindungen
- ➔ **hire – and – fire Politik**

## Darstellung 40: Der Personalbeschaffungsprozess



## Problemstellungsphase

Problemstellungsphase

Lösungssuche

Kontrolle

## Informationsbeschaffungsprozess

### ► Bedarfsdeckung durch Beschaffung?

- Alternativen: Personalentwicklung oder Personaleinsatz

### ► Informationsquellen über den Arbeitsmarkt

- Darstellung 41
- quantitatives Angebot ermitteln
- qualitatives Angebot ermitteln
- Personalbeschaffungsprozesse der Konkurrenten
- Motive und Verhaltensweise der Arbeitssuchenden

## Lösungssuche

Problemstellungsphase

Lösungssuche

Kontrolle

## Instrumente der Kontaktaufnahme I

- ▶ Darstellung 42
- ▶ indirekte Kontaktaufnahme
  - staatliche Beschaffungsmittler
    - Arbeitsämter
  - private Beschaffungsmittler
    - Personalberater
    - Head-Hunting
    - Anonymität der Suchenden



Mittwoch, 05.01.2005

Job-Schnellsuche

go!

Hinweise & Tipps

Für Bewerber

Stellenmarkt

Competence-Lounge

Job-Abo-Service

Arbeitgeber A-Z

Bewerber-Login

Für Unternehmen

Anzeigenschaltung

Direktbesetzung

E-Recruiting

MrTed TalentLink™

Staffing Centre

Jobware deluxe

Serverabgleich

Ansprechpartner

Mediadaten

Kunden-Login

## Jobware Solutions - Recruiting Systems



Jobware Solutions trägt mit einem breiten Spektrum individueller HR-Lösungen entscheidend dazu bei, Freiraum für die Auswahl und Rekrutierung qualifizierter Bewerber zu schaffen.

### MrTed TalentLink™

MrTed TalentLink™ ist ein multilinguales, webbasiertes Talent-Management-System, das alle wesentlichen Prozesse der internen und externen Personalbeschaffung sowie des Personalmarketings auf einer zentralen Plattform zusammenfasst, signifikant vereinfacht und beschleunigt.

► Weitere Informationen

### Jobware Staffing Centre

Als standardisierte Basisversion von MrTed TalentLink™ bietet das Jobware Staffing Centre eine State-of-the-Art-Lösung für modernes Rekrutierungs- und Bewerbermanagement, die speziell auf die Bedürfnisse kleinerer und mittlerer Unternehmen zugeschnitten ist.

► Weitere Informationen

### Jobware deluxe

Sie möchten potenzielle Bewerber direkt auf Ihrer Website ansprechen, haben dort aber noch keinen eigenen Karriere-Bereich? Wir bringen Ihre Stellenanzeigen auf die Online-Präsenz Ihres Unternehmens, komplett mit individuellen Suchfunktionen und in Ihrem "Look and Feel". Unsere

### Serverabgleich

Sie haben bereits einen eigenen Online-Stellenmarkt auf Ihrer Unternehmens-Website? Dann teilen Sie uns einfach mit, welche der Vakanzen Sie unter Jobware veröffentlichen möchten und wir erledigen den Rest. Hochaktuell und komfortabel.



Krug, Guddorf & Partner GmbH • Steinhof 63 • D-40699 Erkrath  
Telefon 0211/924 82-0 • Fax 0211/924 82-20 • [info@wkpgmbh.de](mailto:info@wkpgmbh.de)

**Die Kompetenz im Personalmarkt seit 1989**

[Startseite](#)

[Über uns](#)

[Projektablauf](#)

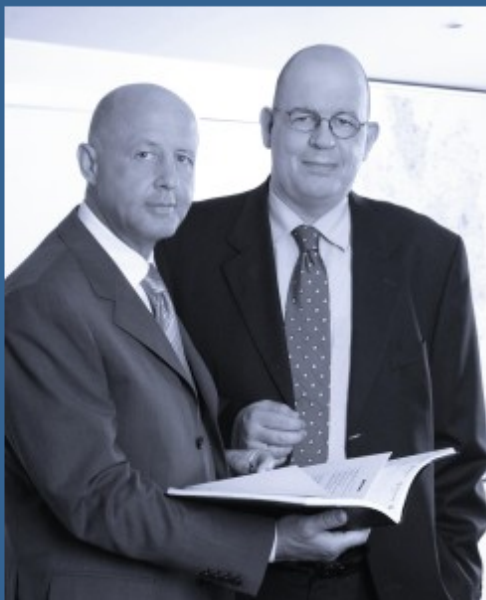
[Ihr Nutzen](#)

[Philosophie](#)

[Aktuell](#)

[Kontakt](#)

**Wir lösen Ihre Personalprobleme und steigern dadurch Ihre Wettbewerbsfähigkeit**



Jörg-Rainer Krug Burkhard Guddorf

WKP wurde 1989 gegründet.  
Seit dieser Zeit sind wir mit kontinuierlich  
wachsendem Erfolg als Headhunter tätig.

Die beiden Firmengründer blicken auf über  
20 Jahre Erfahrung im Bereich der  
Personalberatung zurück.

Jährlich besetzen wir zwischen 40 und 60  
Positionen, wobei jeder Inhaber seine  
Projekte vom Anfang bis zum Abschluss  
persönlich betreut. Unterstützt werden wir  
von 12 Mitarbeitern.

## Lösungssuche

Problemstellungsphase

Lösungssuche

Kontrolle

## Instrumente der Kontaktaufnahme II

- ▶ **Direkte Kontaktaufnahme**
- ▶ **latenten Beschaffungsbedarf (Personalwerbung)**
  - Public Relations
  - Führungsimage
  - Produktimage
  - Kontakt zu Ausbildungsinstitutionen
- ▶ **manifesten Beschaffungsbedarf**
  - persönlich: Anwerbung von Einzelpersonen, Kontakt zu Hochschulabsolventen
  - unpersönlich: Stellenanzeigen, Reaktion auf Stellengesuche

## **Grundprinzipien der Personalwerbung (Public Relations)**

- 1. Festlegung der Zielgruppe und Bestimmung der Motivationsstrukturen**
- 2. Formulierung relevanter Anreize**
- 3. Analyse der Übereinstimmung von Soll (Erwartungen) und Ist (Anreize) im Meinungsbild der Zielgruppe**
- 4. Beeinflussung des Meinungsbildes durch gezielte Information**

## Ziele des Hochschulmarketings

- ➔ die vielfältigen Tätigkeitsbereiche für Absolventen aufzuzeigen
- ➔ zielgruppenspezifische Ansprache
- ➔ Reduzierung der Beschaffungskosten
- ➔ Reduzierung des Auswahlproblems
- ➔ Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber

## Gestaltungsmöglichkeiten im Hochschulmarketing

- ➔ Hochschulmessen
- ➔ Hochschultage im Betrieb
- ➔ Fachvorträge durch Unternehmensangehörige
- ➔ Aushänge
- ➔ Studentenbetreuungsprogramme
- ➔ Anzeigen in Hochschulpublikationen
- ➔ Präsenz von Personalfachleuten auf Fachmessen
- ➔ Mitarbeit in Hochschulgremien
- ➔ Schenkungen, Spenden
- ➔ Firmenguide für Bewerber
- ➔ Besichtigungen und Exkursionen
- ➔ Unternehmenspräsentationen
- ➔ Stipendien
- ➔ Unterstützung bei Dissertationen
- ➔ Praktikantenplätze
- ➔ Zusammenarbeit bei Studien- und Diplomarbeiten

JobOnline - Stellenangebot - Detailinfo - Microsoft Internet Explorer


DateiBearbeitenAnsichtFavoritenExtras?

Zurück

Suchen

Favoriten

Medien

Adresse  http://www.jobonline.de/angebote/JobDetail.asp?JobID=81762 

Wechseln zu

Links >>

JOBONLINE Angebote

Stellenangebote

- Suchen nach Details

- Sortieren nach Branche

- Sortieren nach Tätigkeit

Ausbildungsplätze

- Suchen nach Details

- Sortieren nach Berufsfeld

- Sortieren nach Regionen

Stellenangebote  
aufgeben/verwalten

TopJobs

Stellenanzeige - Details

Online Kontakt / Bewerben

Zurück zur Liste

Division Purchasing Controller m/w - 003-18

(Anzeige vom 25.11.2003)

Unser Angebot

Region:

Deutschland

Position:

Finanz- / Rechnungswesen / Controlling

Beschreibung:

Sie sind für die Vorbereitung, die Koordination und das Controlling der monatlichen Einkaufsberichte verantwortlich. Daneben leisten Sie Unterstützung bei der Budgetierung für alle Bereiche in Zusammenarbeit mit dem Betriebs- und Abteilungscontrolling. Näheres bitte auf der [www.projekt-team.de](http://www.projekt-team.de) nachlesen. Danke

Arbeitsort:

Großraum Hannover

Arbeitszeit:

Vollzeit

Ihr Profil

Ausbildung:

Uni / Hochschule

Kenntnisse/  
Erfahrungen:

Sie haben ein abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaftslehre oder des Wirtschaftsingenieurwesens und können Erfahrungen im oben genannten Bereich vorweisen. Sehr gute Kenntnisse der englischen Sprache in Wort und Schrift werden ebenso vorausgesetzt wie gute PC-Kenntnisse in den Bereichen MS-Office und Oracle Financial.

Kontakt

Firma:

Projekt-Team GmbH

Adresse:

Donnerschweer Str. 4, 26123 Oldenburg

Telefon:

0441/3 047 057

Telefax:

0441/3 047 055

E-Mail (Firma):

[info@projekt-team.de](mailto:info@projekt-team.de)

Web:

<http://www.projekt-team.de>

Fertig

Internet

Professionals  
 Studenten  
 Absolventen  
 Altbekannt  
 Angebote

## Project Executive (m/w)

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>Bereich:</b>                    | IBM Global Services Strategic Outsourcing.  |
| <b>Informationen im Internet:</b>  | <a href="http://ibm.com/services/de">ibm.com/services/de</a>  |
| <b>Arbeitsort:</b>                 | verschiedene Standorte in Deutschland   |
| <b>Aufgaben-<br/>gebiet:</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Planen/Realisieren der Übernahme von Kunden- Informationsverarbeitung (oder Teilen davon) in die IBM bzw. in eine Tochtergesellschaft der IBM Holding</li> <li>Erweiterung des IBM Geschäfts im Sinne der Mehrwertgenerierung für die Kunden.</li> <li>Beratung und Unterstützung des Kunden bei der Entwicklung/Pflege seiner IT- Strategie in enger Kooperation mit den Vertriebs- bzw. Servicebereichen der IBM.</li> <li>Verantwortung für höchstmögliche Kundenzufriedenheit und das Erreichen der finanziellen Geschäftsziele (Umsatz, Ergebnis).</li> </ul> |
| <b>Verantwort-<br/>lichkeiten:</b> | <p>Als Project Executive sind Sie verantwortlich für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>den eigenverantwortlichen Auf- und Ausbau von Kundenbeziehungen für die zugeordneten Outsourcing-Verträge</li> <li>die Sicherstellung der professionellen Erfüllung vertraglicher Verpflichtungen und Leistungen gegenüber den Kunden als deren primärer Ansprechpartner.</li> </ul>   |
| <b>Mindest<br/>Anforderungen:</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Abgeschlossenes Studium (Uni/FH), bevorzugt in den Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik oder Ingenieurwesen.</li> <li>Fundierte IT- und Branchenkenntnisse.</li> <li>Mindestens vier Jahre Berufserfahrung in verantwortlicher Managerposition.</li> <li>Erfahrungen im Umgang mit komplexen Verträgen und anspruchsvollen Kunden.</li> <li>Praxisbewährtes Englisch in Wort und Schrift.</li> <li>Unternehmerisches Denken und Handeln.</li> <li>Kommunikationsstärke und Verhandlungsgeschick</li> </ul>                                     |

## Informationen in einer Stellenanzeige

- Unternehmen
- Position
- Anforderungen
- Leistungsangebot
- Bewerbungsmodalitäten



|   |   |
|---|---|
| <b>Mindest Anforderungen:</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abgeschlossenes Studium (Uni/FH), bevorzugt in den Fachrichtungen Betriebswirtschaft, Wirtschaftsinformatik oder Ingenieurwesen.</li> <li>• Fundierte IT- und Branchenkenntnisse.</li> <li>• Mindestens vier Jahre Berufserfahrung in verantwortlicher Managerposition.</li> <li>• Erfahrungen im Umgang mit komplexen Verträgen und anspruchsvollen Kunden.</li> <li>• Praxisbewährtes Englisch in Wort und Schrift.</li> <li>• Unternehmerisches Denken und Handeln.</li> <li>• Kommunikationsstärke und Verhandlungsgeschick.</li> <li>• Flexibilität, Dynamik, Ausdauer und Belastbarkeit.</li> <li>• Team- und kundenorientierter Arbeitsstil.</li> </ul> |
| <b>Gewünschte Qualifikationen:</b>  | Idealerweise ein Alter zwischen 30 und 45 Jahre.  |
| <b>Unser Angebot:</b>   | <p>Sie arbeiten in einem der größten IT-Wachstumsbereiche und haben weitreichende Mitgestaltungsmöglichkeiten an vorderster Front.</p> <p>In einem internationalen Umfeld arbeiten Sie in einem professionellen, hochmotivierten und erfolgsorientierten Team. Ihre anspruchsvolle Aufgabe gibt Ihnen hervorragende individuelle Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Ihren Einsatz honorieren wir erfolgs- und leistungsbezogen.</p>   |
| <b>Kennziffer:</b>  | E35939  |
| <p>Interessiert? Dann bewerben Sie sich einfach <a href="#">online</a>.</p> <p>Als fachlicher Ansprechpartner und für Informationen vorab steht Ihnen gerne Herr Oliver Borsutzki, Telefon 06163/845234 zur Verfügung.</p> <p>Für Fragen zur Bewerbung: <a href="mailto:jobs@de.ibm.com">jobs@de.ibm.com</a></p> <p>Dieses Angebot richtet sich selbstverständlich auch an Interessenten mit Behinderungen.</p> |   |

## Vorteile von Stellenanzeigen über das Internet:

- Zeit und Kostenersparnis (bis zu 90%)
- höhere räumliche und zeitliche Erreichbarkeit
- mehr Transparenz, einfache Informationsbeschaffung
- direkter Kontakt zwischen Bewerber und Unternehmen möglich
- direkte Ansprache von relevanten Zielgruppen möglich

**Lösungssuche**

**Problemstellungsphase**

**Lösungssuche**

**Kontrolle**

## Instrumente der Personaleinstellung

### ► Phasen der Personaleinstellung

- Personalauswahl
- Vertragsgestaltung
- Einführung der neuen Mitarbeiter ins Unternehmen

## Lösungssuche

Problemstellungsphase

Lösungssuche

Kontrolle

## Personalauswahl

### ► Vermittlung zwischen Eigenschaften des Bewerbers und Anforderungen der Stelle

#### ■ Problem: Feststellung der sozialen und persönlichen Eigenschaften

- Führungsstil
- Konfliktfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Selbstwertgefühl
- Selbstwahrnehmung
- Durchhaltekraft

## Lösungssuche

Problemstellungsphase

Lösungssuche

Kontrolle

## Personalauswahl II

### ► Befragung und Dokumentenanalyse

- Prüfung der Bewerbungsunterlagen
- Anforderung von Fremdgutachten

### ► Beobachtung

- Einstellungsinterviews
  - Gesprächsverhalten
  - Reaktionsgeschwindigkeit
  - Auffassungsgabe
- Intelligenz- und Belastbarkeitstest
- Arbeitsproben

## Lösungssuche

Problemstellungsphase

Lösungssuche

Kontrolle

## Personalauswahl III

### ► Assessment-Center

- 8-12 Bewerber werden von mehreren geschulten Beobachtern
- in einer Vielzahl von Beurteilungssituationen
- über einen längeren Zeitraum (meist 2-3 Tage)
- im Hinblick auf wichtige Managementkriterien
- nach festgelegten Regeln beurteilt.

### ■ Assessment-Übungen

- Postkorb
- führerlose Gruppendiskussion
- Simulation von Interviews
- Fallstudienanalysen
- Präsentationsverfahren
- schriftliche Übungen

## Lösungssuche

Problemstellungsphase

Lösungssuche

Kontrolle

## Vertragsgestaltung

- ▶ arbeitsrechtliche Fragen sind nicht verhandelbar
- ▶ verhandelbare Elemente des Arbeitsverhältnisses
  - personenbezogenen Leistungen des Unternehmens
    - Entgelt
    - Mehrarbeitsvergütung
    - Gewinn-, Umsatz- oder Vermögensbeteiligung
    - Sozialleistungen
    - Urlaub
    - Aus- und Weiterbildung
    - Status

## Lösungssuche

Problemstellungsphase

Lösungssuche

Kontrolle

## Vertragsgestaltung II

### ► verhandelbare Elemente des Arbeitsverhältnisses

#### ■ arbeitsbezogenen Leistungen des Unternehmens

- Ausstattung am Arbeitsplatz
- Leitungsbefugnis
- Kompetenzen
- Mitarbeiter
- Einarbeitung

#### ■ Leistung des Mitarbeiters

- Aufgabenziel und Tätigkeit
- Dauer des Beschäftigungsverhältnisses
- Arbeitszeit, -menge, -ort
- Treuepflichten

**Lösungssuche**

**Problemstellungsphase**

**Lösungssuche**

**Kontrolle**

## Vertragsgestaltung III

### ► befristete Beschäftigungsverhältnisse

- Umgehung der Kündigungsschutzbedingungen
- Befristung muss sich aus der Sache ergeben
- Kettenarbeitsverträge

### ► Zeitarbeit

- schwankendem Arbeitsanfall
- Sicherheit für die Stammbeslegschaft
- soziale Problematik



**Lösungssuche**

**Problemstellungsphase**

**Lösungssuche**

**Kontrolle**

## Einführung neuer Mitarbeiter

- ▶ **Ziel: vollständige Arbeitsfähigkeit**
  - unerfahrene Mitarbeiter
  - komplexe Aufgabenstellungen
  - verflochtene Arbeitsbeziehungen
- ▶ **Ziel: soziale Eingliederung in die Gruppe**

## Lösungssuche

Problemstellungsphase

Lösungssuche

Kontrolle

## Einführung neuer Mitarbeiter II

### ► Einführungsinstrumente

- Einführungsseminare
- Unternehmensbesichtigung
- Kontaktgespräche mit den zukünftigen Kollegen
- Fachliche Betreuung in der Anlaufphase
- Benennung einer Vertrauensperson
- Einführung beim Betriebsrat
- Erläuterung der unternehmensinternen Mitarbeiterdienste

## Kontrolle

Problemstellungsphase

Lösungssuche

Kontrolle

## Kontrolle des Beschaffungsprozesses

- ▶ **Ist-Größe: Beschaffungsergebnis**
- ▶ **Soll-Größe: Beschaffungsbedarf**
- ▶ **Soll-Größe: Beschaffungskosten**
  - **Beschaffungsbudget**
  - **Wirtschaftlichkeit der Beschaffungsinstrumente**