Grundlagen Personalmanagement

- Personalorganisation
  - Wer übernimmt welche Aufgaben?
  - **Interaktionelle Personalarbeit:**
    Vorgesetzte haben über MA-Führung die Aufgabe der direkten Systemlenkung (Linie)
  - **Strukturelle Personalarbeit:**
    Personalabteilung nimmt indirekte Systemgestaltung ein,
    Erarbeitung von Instrumenten die von Vorgesetzen angewendet werden
    - **Shared Services**
      - Zentrale Personalabteilung, verantwortlich für mehrere Firmen innerhalb Konzern
      - + Einheitliche Instrumente und Abläufe
      - + Umsetzung Best Practice
      - + Kosteneinsparungen durch Grössenvorteil
      - - wenig Freiräume für individuelle Gestaltung
      - - Nähe zu MA geht verloren
      - - Abstimmungsbedarf wird grösser
      - Durchführung somit eher im Administrationsbereich, weniger im Personalführungsbereich
- Grundfunktionen
  - Personalgewinnung-, Führung-, Entwicklung-, Honorierung-, Einsatz-, Austritt
  - übergreifend: Personalpolitik-, Planung-, Controlling
- Zweck
  - MA sind Voraussetzung, um für andere Bezugsgruppen Nutzen zu stiften
  - Personalmanag. soll auch MA selbst einen Nutzen stiften
  - **Nutzendimensionen**
    - Arbeitszufriedenheit
    - Arbeitsleistung
    - Motivation
    - Qualifikation
    - Situation
  - Träger
    - Hauptträger: Unternehmensleitung, direkte und indirekte Vorgesetzte, Personaldienst
    - Mittträger: Personalvertretung
    - Bezugsgruppen: MA, Verbände, Lieferanten, Eigentümer, Kunden
      - im Dienste verschiedener Intergessengruppen
- Begriff
  - Aufgaben die mit Gestaltung menschlicher Arbeit in zweckgerichteten Systemen zusammenhängen
  - auch Human Ressource Management
- Begriff
  - Führungs- und Fachfunktion
  - **Motivation und Interessen der MA optimal zur Erreichung des Unternehmensziel einsetzen**
  - Motivierte und leistungsfähige MA wichtige Ressource
  - hohe strategische Orientierung, hohe Dezentralisierung
- Phasen
  - Bürokratisierung
    - bis 1960
    - Verwaltunge und Pflegen von Personalakten
  - Institutionalisierung
    - ab 1960
    - neben Verwaltung auch Einstellung, Einsatz und Entgeltfindung
  - Humanisierung
    - ab 1970
    - Partizipation, Humanisierung von Arbeitsplätzen
  - Ökonomisierung
    - ab 1980
    - Flexibilisierung und Rationalisierung der Arbeit
  - Mitunternehmertum
    - ab 1990
    - unternehmerisches Mitwissen und Mitdenken
  - **Business-Partner**
    - ab 2000
    - Zusammenarbeit Personalmanagement und Linie
- Personalwirtschaftliche Denkrichtungen
  - konfliktorientierter Ansatz
    - Interessen von Unternehmung und MA stehen grundsätzlich im Konflikt zueinander
  - Kontingenzansatz
    - Führungsstil ist von Situation abhängig
  - Sozio-technischer Ansatz
    - Input (Fähigkeiten, Erwartungen MA) und Output (Motiavation, Erfahrung)
  - Systemtheoretisch-kybernetischer Ansatz
    - als Teilfunktion des Ganzen
  - Entscheidungsorintierter Ansatz
    - Entscheidungen der Individuen hängen von Bedürfnissen ab
  - Personalmarketing-Ansatz
    - Mitarbeiterorientierung in allen Unternehmensbelangen
  - **Personalmanagement-Ansatz**
    - Integration der Teilfunktionen des Personalmanag. und der des Unternehmens
- Personalmarketing
  - Grundhaltung, die sich durch alle Funktionen des Personalmanagements hindurchzieht