

Unternehmensstruktur: Personalwesen

Episode 1: Personalbestand

Prof. Dr. Andreas Remer
Universität Bayreuth

Übersicht der Lerneinheit

Episode 1:
Personalbestand

Episode 2:
Leistungsbeiträge des Personals

Episode 3:
Interview

Lernziele der Episode

Lernziel 1:

Sie kennen die Funktion des Personalbestands als Handlungspotenzial.

Lernziel 2:

Sie können die Parameter der Bestandsplanung zur Justierung der Personalstruktur einsetzen.

Lernziel 3:

Sie können ein Personalsystem beschreiben.

Gliederung dieser Episode

- Personalbestand als Handlungspotenzial
- Parameter der Bestandsplanung
- Personalsystem

Personalbestand als Handlungspotenzial

- Personalbestand sind alle menschlichen Potenziale, von denen ein System Gebrauch machen kann.
- Personalarbeit setzt Organisationsvorstellungen voraus.
- Personalplanung entfaltet ihre Potenzialwirksamkeit erst durch Berücksichtigung der tatsächlichen Ressourcengegebenheiten.
- Zweckmäßigkeit ist ein Kriterium anforderungsgerechter Personalgestaltung.

Parameter der Bestandsplanung

- Personalgestaltung steht zwischen Rollen und Ressourcen.
- Klare Personalstrukturierung ist notwendig aber nicht hinreichend zum Kapazitätsaufbau.
- Eigene Anforderungskriterien können kurzfristig sein.
- Personelle Willkür zerstört Vertrauen.

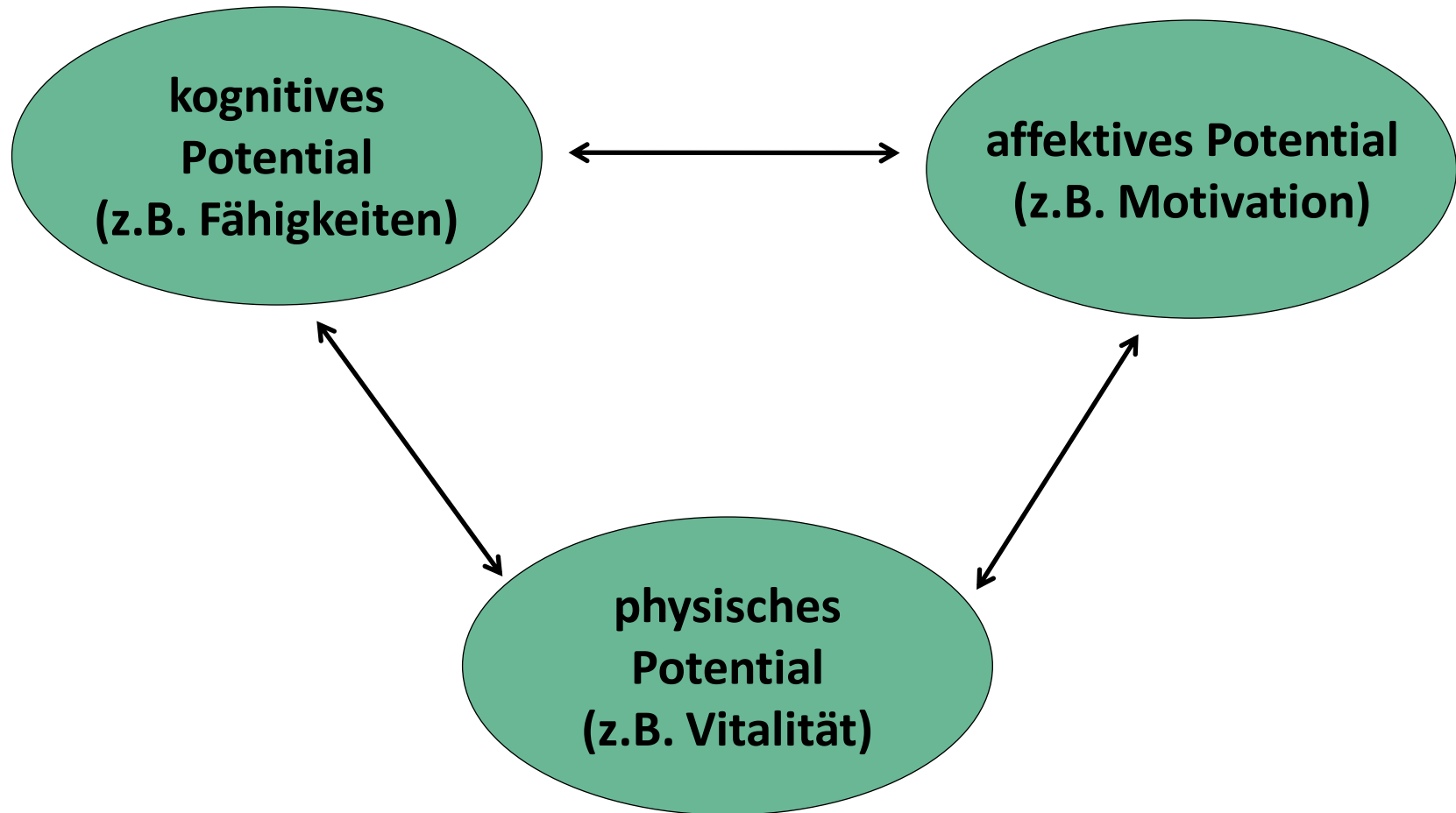
Spannungsfeld des Personalbestandes



Personalsystem

- Personalsysteme bestehen aus Handlungspotenzialen und deren Beziehungen.
- Personalsysteme haben eine strukturelle Sinngrenze.
- Personalsysteme müssen Spannungen aufnehmen können.

Potentialsystem



Zusammenfassung

Personalbestand							Element/ Merkmal
rollenorientiert				ressourcenorientiert			Art
innenorientiert z.B. „Fortbildung nach zu bedienender Maschine“		außenorientiert z.B. „Auswahl nach branchenüblichen Kriterien“		innenorientiert z.B. „Entwicklung von Kooperationsfähigkeit“		außenorientiert z.B. „Auswahl nach politischen Beziehungen“	Form
hochgradig z.B. „mind. 10 Jahre Berufs- erfahrung“						hochgradig z.B. „Kontakte zu Ministerium X“	Grad
Hohe Gültigkeit z.B. „keine Vetternwirtschaft“							Gültigkeit

Übungsaufgaben für das Selbststudium

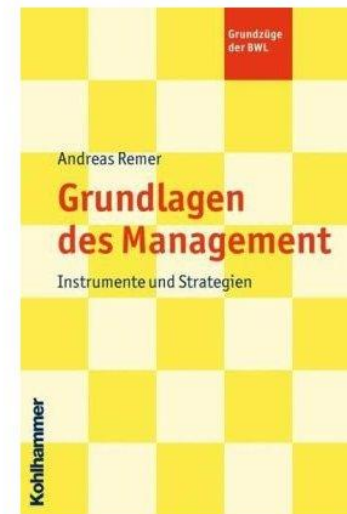
- 1. Welche Merkmale des Personalbestandes sind in der nachfolgende Fallstudie angesprochen und wie sind sie ausgeprägt? (Siehe auch Remer, Seite 53, Lösungshinweise auf den dort folgenden Seiten.)**
- 2. Finden Sie eigene Beispiele für die Zusammenfassung.**

Fallstudie: Personalbestand

Das Sanitär- und Heizungsbauunternehmen Feuerstein KG befand sich auf einem rasanten Wachstumspfad. In nächster Zeit würden mindestens fünf zusätzliche Fachkräfte gebraucht und drei leitende Mitarbeiter standen kurz vor der Rente. Niemand wusste, wo genau die Reise hin gehen würde, standen doch derzeit zahllose neuartige Energiekonzepte zur Debatte. Gute Leute waren wie immer auf dem Arbeitsmarkt rar und deshalb war es umso erstaunlicher, dass der Personalleiter einen hochqualifizierten Informatiker sowie eine Wirtschaftsingenieurin, die wegen ihres Kindes allerdings nur halbtags arbeiten wollte, für ein Vorstellungsgespräch gewinnen konnte. Der alte Feuerstein war von den Kandidaten leider nicht sonderlich angetan, denn der Informatiker schien ihm für seine Ölheizungen „doch etwas abgehoben“. Und man hatte zwar eigentlich schon lange mit dem Gedanken an einen Wirtschaftsingenieur gespielt, weil diese Leute in der Branche als wichtig galten. Jedoch auf Halbtagskräfte war der Betrieb nun mal „nicht eingerichtet“. So erging die Anweisung an den Personalchef, er solle stattdessen einige „ordentliche Heizungsbauer“ auftreiben.

Literatur und weiterführende Quellen

- **Remer, A.:** Grundlagen des Management, Stuttgart 2009, S. 53 – 60.



Anmerkung zu den rechtlichen Grundlagen:

Die Rechte der Bilder und Graphiken liegen, sofern nicht anders angegeben, beim Verfasser der Folien. Die Folientexte beziehen sich, wenn nicht anders angegeben, auf eigene Forschungs-, Lehr- und Praxistransfer-Tätigkeiten und sind deshalb bei deren Verwendung zu zitieren.