

Personalplanung

Die Personalplanung soll ermöglichen, dass erforderliches Personal zur richtigen Zeit und für die gewünschte Dauer vorhanden ist. Mitarbeiter wollen ihren Fähigkeiten entsprechend am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Unternehmen wollen die Anforderungen ihrer Beschäftigten auf die Bedürfnisse des Geschäftbetriebes optimal abstimmen.

Ohne Personalplanung können Strategien nicht verfolgt werden. Andererseits wird nur die systematische Planung eine optimale, qualitative und quantitative Besetzung und Personalentwicklung im Unternehmen ermöglichen. Ohne Personalplanung wird zwar eine richtige Zusammensetzung eines Teams durch Zufall oder Glück auch hin und wieder möglich sein, planlos lässt sich jedoch ein Optimum nicht erreichen. Eine Personalplanung wird ausgerichtet nach den vom Unternehmen abgeleiteten Produktionszielen, Planungszielen usw. Es ist Aufgabe der Personalplanung, zu erwartende künftige Entwicklungen, personalpolitische Maßnahmen vorausschauend zu berücksichtigen. Sie soll bezogen auf das Personal dazu beitragen, soweit wie möglich Unsicherheiten zu verringern beziehungsweise Sta-

bilität zu erzeugen. Die Notwendigkeit „Personal zu planen“ ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Personal nicht in beliebiger Anzahl und Qualifikation ad hoc verfügbar oder freisetzbar ist.

KERNFRAGEN einer Personalplanung sind:

- Wie viele Mitarbeiter, welche Qualifikationen werden benötigt?
- Wie und wo können notwendige oder erforderliche Mitarbeiter gewonnen werden?
- Wie können die im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter eingesetzt sowie Leistungsträger entdeckt und gefördert werden, ist der richtige Mitarbeiter am optimalen Arbeitsplatz?
- Welche Qualifikationen werden zur Bewältigung gegenwärtiger und künftiger Aufgaben benötigt, was ist zu tun, um fehlende Qualifikationen zu vermitteln?
- Welche Kosten ergeben sich?
- Wie kann „überzähliges Personal“ möglichst einvernehmlich oder mit geringsten sozialen Härten abgebaut werden?

Themenübersicht:

- 09/10 Übersicht zur Serie „Human Resources“
- 10/10 Personalplanung**
- 11/10 Personaleinstellung
- 12/10 Personaleinsatz
- 01/11 Personalbetreuung
- 02/11 Personalentwicklung

Mit unserer Rubrik „Praxiswissen“ können Führungskräfte Ihr Wissen erweitern und auf den aktuellen Stand bringen. In der Serie „Human Resources“ werden wir in den nächsten Monaten von der Rekrutierung bis zur Mitarbeiterbindung eingehen.

Aus den zukunftsbezogenen Unternehmenszielen bildet sich die Personalbedarfsplanung. Stellen Unternehmen hierbei eine Unterdeckung fest, ist eine Personalbeschaffungsplanung gefordert. Hier soll das fehlende Personal auf dem externen oder internen Arbeitsmarkt beschafft werden. Kommen Unternehmen hier zu dem Ergebnis, dass ein Personalüber-



Volker Meyer personalmeyer HR Management & Consulting

Volker Meyer ist Inhaber der Firma „personalmeyer Human Resources Management & Consulting.“ Mit seinem Team, das sich aus erfahrenen Personalleitern zusammensetzt, berät er Unternehmen rund um das Thema Personalorganisation, Strategien und Konzepte. personalmeyer gehört zu den Beratern, die aktiv die Bundesinitiative „INQA - Offensive Mittelstand - Gut für Deutschland“ begleiten.

hang besteht, muss der Personalabbau als Maßnahme greifen. Die Personalentwicklung im Unternehmen kann ein probates Mittel sein, diesen allerletzten Schritt gar nicht erst ausschöpfen zu müssen. Im Rahmen unserer Serie gehen wir auf die Personalentwicklung in einem Einzelbetrag noch ein, wie auch auf die Personaleinsatzplanung. Bei der Personalplanung sind kurz-, mittel- und langfristige Horizonte zu unterscheiden. Kurzfristig ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr. Personalverantwortliche haben es hier mit einem überschaubaren Zeitraum zu tun, die kurzfristige Planung beruht häufig auf sehr verlässlichen Daten und Fakten. Bei der Mittelfristplanung gehen sie von einem Zeitraum bis zu 3 Jahren aus, hier haben sie Unsicherheiten einzurechnen, bei der Langfristplanung kommen sie häufig über das Stadium einer groben Rahmenplanung nicht hinaus. Dies liegt an einer Vielzahl von unternehmensexternen und -internen Einflussfaktoren. Beispielhaft: die Entwicklung der Nachfrage von Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens, Wettbewerbssituationen, Arbeitsmarkt, Unternehmensstrategie, um nur beispielhaft einige Faktoren zu nennen.

FAZIT:

Wenn Sie Personalplanung nicht nur als Verwaltung, sondern als sinnvolles Instrumentarium in die unternehmerische Gesamtplanung einbetten, werden Sie feststellen, welchen hohen betriebswirtschaftlichen Einfluss Ihre Personalplanung im Unternehmen darstellt. Mit einer exakten Personalplanung können Personalanwerbungen wirkungsvoller, die Personalführung effektiver, Stellenbeschreibungen exakter bestimmt, und Arbeitsbewertungen aufschlussreich analysiert werden. Für eine Verbesserung der betrieblichen Organisation bedarf es einer Personalplanung, manche Fehlentscheidung oder der umständliche Arbeitsablauf lassen sich mit ihr rechtzeitig erkennen und abstellen. Gute Personalplanung wirkt sich auf die Erreichung der Unternehmensziele aus, sie wird allerdings nur dort erfolgreich sein, wo sie sich nicht in starren Formalitäten erschöpft.

Für Fragestellungen zum Thema steht Ihnen der Verfasser unter der Rufnummer 05231 25050 gerne zur Verfügung. ■

Anmeldung

Kostenloses Online-Seminar zum Thema „Human Resources“

Referent: Volker Meyer

Datum: 05.10.10 | 12:00 Uhr

Dauer: 45 Minuten

Firma:

Ansprechpartner:

E-Mail:

Telefon:

Rückfax an 05231 98100-33