

Birgit Dickemann-Weber

**Prüfung für Personalfachkaufleute (IHK)**

Handlungsbereich 3

# PERSONALPLANUNG, -MARKETING UND CONTROLLING GESTALTEN UND UMSETZEN

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Die Werke des Verlags sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte bleiben vorbehalten. Jede Vervielfältigung, Verbreitung, öffentliche Zugänglichmachung und öffentliche Wiedergabe in sonstiger Weise zu kommerziellen Zwecken (wie dies nach derzeitiger Rechtsauffassung bei gebührenfinanzierten Zertifikatskursen und sonstigen Weiterbildungsangeboten vorliegt) stellt eine Verletzung des Urheberrechts (UrhG) dar. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags.

Quellenangaben sind für alle Nutzungen im Rahmen des § 60a UrhG verbindlich!

Der Text enthält in der Regel Gruppenbezeichnungen, Berufsbezeichnungen etc. nur in der männlichen Form. Dies dient der sprachlichen Vereinfachung, um sperrige Doppelformulierungen wie Personafachkaufmann/Personalfachkauffrau zu vermeiden und so den Text lesbarer zu gestalten. Selbstverständlich werden Personalfachkauffrauen in unserem Buch völlig gleichberechtigt angesprochen.

Keine Publikation ist perfekt und fehlerfrei. Anregungen, konstruktive Kritik und sonstige Verbesserungsvorschläge unserer Leser sind daher willkommen und werden gerne aufgenommen. Kontaktieren Sie uns bei Bedarf unter der unten genannten E-Mailadresse.

© Dickemann-Weber GmbH & Co. KG, Erlenbach bei Kandel

3. Auflage 2019

ISBN 978-3-943772-15-9

Autor: Birgit Dickemann-Weber

Satz: Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Foto Umschlag: Flowing Chart ©123render - iStockPhoto

Webseite: <http://dickemann-weber.com>

E-Mail: [info@dickemann-weber.com](mailto:info@dickemann-weber.com)

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Konjunktur- und Beschäftigungspolitik bei der Personalplanung und beim Personalmarketing berücksichtigen</b>	<b>13</b>
<b>1.1</b>	<b>Konjunktur und Beschäftigung</b>	<b>15</b>
1.1.1	Konjunkturphasen	16
1.1.2	Bestimmungsfaktoren der Beschäftigung	22
1.1.2.1	Konjunkturverläufe und Auswirkungen auf die Beschäftigung	22
1.1.2.2	Ziele der Konjunkturpolitik	23
1.1.2.3	Träger der Konjunkturpolitik	31
1.1.3	Beschäftigungspolitik	37
<b>1.2</b>	<b>Einfluss von Konjunktur und Beschäftigung auf die Personalplanung und das Personalmarketing</b>	<b>42</b>
<b>1.3</b>	<b>Personalplanung</b>	<b>43</b>
1.3.1	Arten/Teilbereiche der Personalplanung	44
1.3.2	Ziele der Personalplanung	47
1.3.3	Instrumente der Personalplanung	52
<b>1.4</b>	<b>Personalmarketing</b>	<b>55</b>
1.4.1	Ziele des Personalmarketings	57
1.4.2	Instrumente des Personalmarketings	59
1.4.3	Aufgaben des Personalmarketings	61
1.4.4	Internationale Aspekte des Personalmarketings	62
<b>2</b>	<b>Personalwirtschaftliche Ziele aus der strategischen Unternehmensplanung ableiten</b>	<b>65</b>
<b>2.1</b>	<b>Strategische Unternehmensplanung</b>	<b>66</b>
2.1.1	Ziele der strategischen Unternehmensplanung	67
2.1.2	Instrumente der strategischen Unternehmensplanung	67
<b>2.2</b>	<b>Einfluss der strategischen Unternehmensplanung auf personalwirtschaftliche Ziele</b>	<b>73</b>
<b>2.3</b>	<b>Personalwirtschaftliche Ziele</b>	<b>78</b>

<b>3</b>	<b>Beschäftigungsstrukturen und Personalbedarfe für Produktions- und Dienstleistungsprozesse analysieren und ermitteln</b>	<b>83</b>
<b>3.1</b>	<b>Die menschliche Arbeitsleistung im Unternehmen</b>	<b>84</b>
3.1.1	Arten der Arbeit	84
3.1.2	Bestimmungsfaktoren der Arbeitsleistung	85
<b>3.2</b>	<b>Instrumente der Personalbedarfsbestimmung</b>	<b>89</b>
3.2.1	Qualitativ	89
3.2.2	Quantitativ	95
3.2.3	Räumlich	96
3.2.4	Temporär	98
<b>4</b>	<b>Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung durchführen</b>	<b>99</b>
<b>4.1</b>	<b>Methoden der Personalbedarfsberechnung</b>	<b>100</b>
4.1.1	Vergangenheitsorientierte Methoden der Personalbedarfsberechnung	100
4.1.2	Schätzmethode	103
4.1.3	Arbeitswissenschaftliche Methoden und Berechnungsformeln	105
<b>4.2</b>	<b>Methoden zur Ermittlung des Personalbestandes</b>	<b>109</b>
<b>4.3</b>	<b>Profile durch Arbeits(platz)bewertung</b>	<b>114</b>
4.3.1	Fähigkeitsprofil durch Personalbeurteilung	114
4.3.2	Eignungsprofil	117
<b>4.4</b>	<b>Maßnahmen zur Anpassung des Personalbedarfs</b>	<b>120</b>
<b>4.5</b>	<b>Ziele, Inhalte und Notwendigkeit der Personalentwicklungsplanung</b>	<b>126</b>
4.5.1	Zusammenhang zwischen Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung	130
4.5.2	Karriere- und Laufbahnplanung als Element der Personalentwicklungsplanung	131
<b>5</b>	<b>Personalcontrolling gestalten und umsetzen</b>	<b>137</b>
<b>5.1</b>	<b>Ziele des Personalcontrollings</b>	<b>138</b>
5.1.1	Grundlagen für Entscheidungen	141
5.1.2	Chancen und Risiken des Personalcontrollings	142
<b>5.2</b>	<b>Aufgaben des Personalcontrollings</b>	<b>144</b>
5.2.1	Zielcontrolling	145

5.2.2	Planungscontrolling	146
5.2.3	Aktivitätscontrolling	147
5.2.4	Erfolgscontrolling	148
<b>5.3</b>	<b>Das Personalinformationssystem als Hilfsmittel</b>	<b>149</b>
5.3.1	Personalkennzahlen	151
<b>5.4</b>	<b>Elemente des Personalcontrollings</b>	<b>161</b>
5.4.1	Zustandsanalysen	162
5.4.2	Nutzenanalysen	163
5.4.3	Vorgangsanalysen	164
5.4.3.1	Benchmarking	164
5.4.3.2	Balanced Scorecard	171
	<b>Anhang</b>	<b>173</b>
	<b>Literaturhinweise</b>	<b>174</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>176</b>
	<b>Stichwortverzeichnis</b>	<b>177</b>