

## **Personalmarketing, -entwicklung und Berufsbildung für HR-Fachleute**

Eine praxisorientierte Darstellung mit Repetitionsfragen und Antworten sowie Minicases

Ingrid Katharina Geiger, Nicole Messi und Marc A. Hermann unter redaktioneller Mitarbeit von Ciarisse Pifko

# Inhaltsverzeichnis

	Über die Reihe «Lernwelt für HR-Fachleute»	5
	Vorwort	6
<b>Teil A</b>	<b>Personalmarketing und -entwicklung</b>	<b>9</b>
1	Personalplanung	10
1.1	Warum braucht man Personalplanung?	10
1.2	Personalbedarfsplanung	12
1.3	Quantitative Personalbedarfsplanung	13
1.4	Qualitative Personalbedarfsplanung	13
1.5	Personaleinsatzplanung	19
1.6	Personalkostenplanung	19
1.7	Personalkennzahlen und Statistiken	23
2	Personalmarketing und Personalgewinnung	29
2.1	Personalmarketing	29
2.2	Personalgewinnung im Überblick	35
2.3	Personalsuche	35
3	Personalauswahl	46
3.1	Grundlagen	46
3.2	Grobanalyse	49
3.3	Hauptanalyse	55
3.4	Abschluss	61
3.5	Einführung	61
4	Personalbindung	66
4.1	Ziele und Stellenwert der Personalbindung	66
4.2	Möglichkeiten der Personalbindung	67
4.3	Unternehmerische Schwerpunkte in der Mitarbeiterbindung	70
4.4	Die Mitarbeiterinformation	75
4.5	Die Rolle der HR-Abteilung	78
5	Mitarbeiterbeurteilung	81
5.1	Der Nutzen der Mitarbeiterbeurteilung	81
5.2	Die Mitarbeiterbeurteilungssysteme	82
5.3	Die Rollen und Aufgaben in der Mitarbeiterbeurteilung	89
5.4	Die Auswertung der Mitarbeiterbeurteilung	90
5.5	Der Prozess der Mitarbeiterbeurteilung	90
6	Personalentwicklung	95
6.1	Die Personalentwicklungspolitik	95
6.2	Ziele der Personalentwicklung	96
6.3	Einflüsse auf die Personalentwicklung	97
6.4	Organisation der Personalentwicklung	99
6.5	Aufgaben und Massnahmen der Personalentwicklung	101
6.6	Der Personalentwicklungsprozess	103
7	Nachfolge-und Laufbahnplanung	110
7.1	Einleitung	110
7.2	Die systematische Nachfolgeplanung	111
7.3	Die systematische Laufbahnplanung	116
8	Aus-und Weiterbildung	120
8.1	Was versteht man unter Aus- und Weiterbildung?	120
8.2	Die Planung der Schulungsmassnahme	121
8.3	Die Durchführung und Evaluation einer Schulungsmassnahme	123
8.4	Das Schulungskonzept	125
8.5	Lehrmethoden	129

9	Erfolgskontrolle in der Bildung	133
9.1	Warum kontrollieren?	133
9.2	Die Formen der Erfolgskontrolle im Überblick	134
10	Personalfreisetzung	143
10.1	Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses	143
10.2	Stellenabbau durch das Unternehmen	147
10.3	Begleitende Massnahmen eines Stellenabbaus	154
10.4	Alternativen für einen Stellenabbau	160
<b>Teil B</b>	<b>Berufsbildung</b>	<b>165</b>
11	Das schweizerische Bildungssystem	166
11.1	Einleitung	166
11.2	Rahmenbedingungen	168
12	Die Berufslehre im Unternehmen	179
12.1	Lehrlingssuche und Berufswahl	179
12.2	Durchführung der Lehre	184
12.3	Abschluss / Beendigung der Lehre	187
<b>Teil C</b>	<b>Minicases</b>	<b>195</b>
	Übung macht den Meister	196
1	Familienunternehmen Fleissig	198
2	Personalabbau und neue Entwicklungen in der Firma Gut	200
3	Unternehmen Weitsicht entwickelt sich	203
4	Der Versicherer Voll & Ganz expandiert	206
5	Die Tresor-Bank verlagert ihren IT-Service	209
6	Lara und David auf dem Weg zur Lehre	211
7	Firma Sauer & Bitter muss sparen	213
8	Das Spital in Gründorf leidet an Fachkräftemangel	215
9	Firma CSM-Biio will Fachkräfte binden	218
10	Firma IN & OUT optimiert die Personalentwicklung	220
<b>Teil D</b>	<b>Anhang</b>	<b>223</b>