

HRM-Dossier

Jürg Studer

Der HR-Einstieg

Ein Überblick für Nicht-Personalfachleute



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über portal.dnb.de abrufbar.

Jürg Studer

Der HR-Einstieg

Ein Überblick für Nicht-Personalfachleute

SPEKTRAMedia, Zürich, 2019

ISBN 978-3-906067-35-3

© 2019 by

SPEKTRAMedia, Albisriederstrasse 252, CH-8047 Zürich,

Tel. 043 311 01 80, info@SPEKTRAMedia.ch, www.SPEKTRAMedia.ch

ALMA Medien AG, Hofackerstrasse 32, CH-8032 Zürich,

Tel. 044 269 50 10, info@almamedien.ch, www.almamedien.ch

Gedruckt und hergestellt in der Schweiz.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jedes Kopieren, insbesondere Vervielfältigen, Übersetzen, Mikroverfilmen und Einspeichern sowie Verbreiten in elektronischen Systemen ist ohne Zustimmung des Verlags verboten (vgl. www.fair-kopieren.ch).

Dieses Buch basiert auf Erfahrungen des Autors, auf Gesprächen mit Fachleuten und auf Fachliteratur. Es wurde mit grosser Sorgfalt erstellt, trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Verlag und Autor können für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Für Verbesserungsvorschläge und Hinweise ist der Verlag dankbar.

Jürg Studer

Der HR-Einstieg

Ein Überblick für Nicht-Personalfachleute



Jürg Studer
Betriebsökonom FH/NDS Personalmanagement
SPEKTRAMedia
Albisriederstrasse 252
8047 Zürich
Tel. 043 311 01 80
juerg.studer@SPEKTRAMedia.ch

Der Autor hat eine reiche Praxis als HR-Verantwortlicher in unterschiedlichen Unternehmen der Privatwirtschaft sowie der öffentlichen Hand. Diese, zusammen mit seiner langjährigen Unterrichtserfahrung auf Stufe Fachhochschule (FH), Höhere Fachschule (HF) und Fachschulen, hat er in diesem Dossier verdichtet.

Inhaltsverzeichnis

Aktuelle Bedeutung des Personalmanagements	7
Umfassendes HR-Modell	8
Unterstützende Unternehmensentwicklung	10
Umweltsphären berücksichtigen	10
Anspruchsgruppen einbeziehen	11
Vorausschauende Personalplanung	13
Planen heisst vorausschauen	13
Stellenbeschreibung, Anforderungsprofil, Stellenplan.....	14
Wirksame Personalgewinnung	19
Interne oder externe Personalsuche.....	20
Effektive Personalauswahl.....	21
Personaldossier	29
Wirkungsvoller Einsatz und Erhalt	30
Attraktiver Arbeitgeber werden und bleiben	30
Arbeitgeber und seine Anstellungsbedingungen.....	33
Unterstützende Personalbeurteilung	34
Auf Ziele fokussiert bleiben	35
Dialog im Beurteilungsgespräch.....	36
Zukunftsgerichtete Personalentwicklung	39
Laufbahn im Flow	39
Einflussfaktoren und Bedarfsermittlung.....	40
Massnahmen/Instrumente der Personalentwicklung	41
Gezielte Personalentwicklung.....	42
Faire Honorierung	43
Gerechter, akzeptierter Lohn	43
Lohngerechtigkeit: Leistung und Anforderung	44
Lohnsystem mit Lohnklassen und -bändern	46
Würdiger Austritt	49
Kündigung	49
Kündigungsgespräch korrekt durchführen	50
Austrittsgespräch als Informationsquelle nutzen.....	53
Zusammenfassung und Ausblick	55

Aktuelle Bedeutung des Personalmanagements

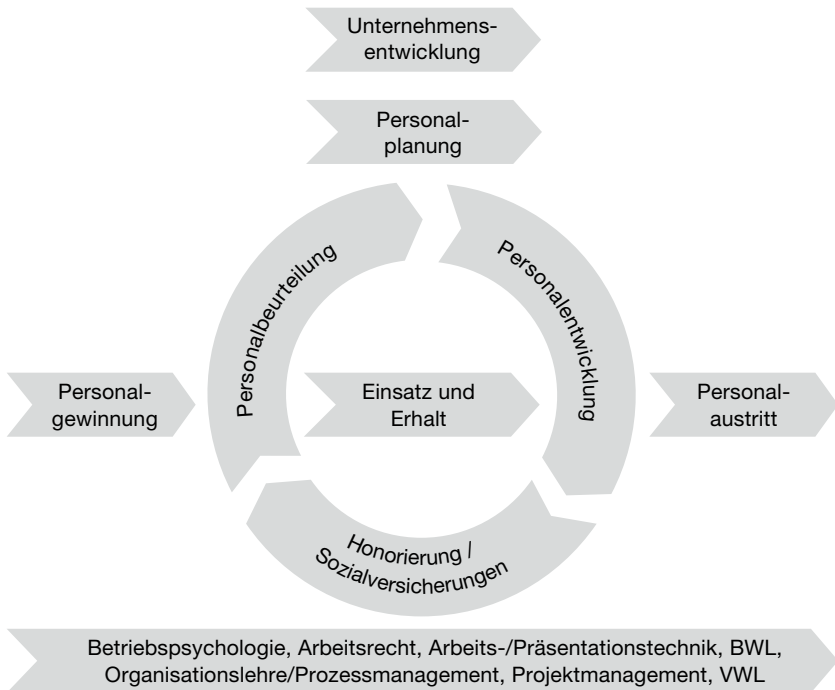
Wirksamer Personaleinsatz ist heute in keinem Betrieb mehr wegzudenken. Gut ausgebildete Mitarbeitende bringen in unserer Dienstleistungsgesellschaft den Mehrwert für Kunden und Unternehmen. Wenn Produkte immer ähnlicher werden, sind es die Menschen, die den Unterschied machen. Ein optimales Personalmanagement ist daher unabdingbar.

Dieses Dossier soll Unternehmen ohne eigene HR-Abteilung dienen. In der Schweiz mit ihren vielen Klein- und Kleinstfirmen trifft das auf die allermeisten Unternehmen zu. Das Dossier dient Führungskräften sowie ins HR einsteigenden Personen und administrativen Fachleuten, sich rasch einen guten Überblick über das Fachgebiet zu verschaffen. Dabei ist unerheblich, dass diese Personen nur zu einem Teil ihrer Arbeitstätigkeit mit HR-Aufgaben betraut sind, denn die Fragestellungen sind vielfach dieselben.

Personalmanagement ist ein vernetztes Fachgebiet. HR-Fachpersonen müssen Kenntnisse des Arbeitsrechts, der Betriebswirtschaft, der Betriebspsychologie u.a.m. haben, damit sie gezielt Mitarbeitende suchen, auswählen, einsetzen und sich bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung rechtskonform verhalten können. Zur Komplexitätsreduktion wird allerdings nachfolgend für jedes Thema ein einzelnes Kapitel verwendet. Damit wird ein Überblick über alle Aufgabenfelder eines zeitgemässen Human Resource Management (HRM) gegeben.

Umfassendes HR-Modell

Das Dossier ist anhand des nachfolgenden HR-Modells aufgebaut:



Im Kern der unternehmerischen Tätigkeit steht die Leistungserbringung. Denn nur mit Produkten und Dienstleistungen verdient das Unternehmen Geld. Damit das erreichbar ist, braucht es fähige, leistungsbereite Mitarbeitende. Diese müssen für das Unternehmen gesucht und ausgewählt werden, damit sie ihre Arbeitsleistung einbringen und die erwünschte Leistung erbringen können. Während der Anstellung geht es um die Personalbeurteilung, Personalentwicklung und Honorierung (inkl. Sozialversicherungen). Am Ende dieses Zyklus tritt die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus.

Alle diese Hauptfelder des HRM müssen geplant werden – dazu dient die Personalplanung. Vorausschauend wird abgeklärt, wie viele Personen (Anzahl) mit welchem Profil (Können) künftig benötigt werden. Wie könnten dazu neue Mitarbeitende gewonnen werden? Muss der Rahmen des Ar-

Der HR-Einstieg

Ein Überblick für Nicht-Personalfachleute

Human Resource Management (HRM) ist heute aus keiner Unternehmung mehr wegzudenken. Anhand des Lebenszyklus der Mitarbeitenden werden in diesem Dossier die zentralen Personalthemen aufgenommen – vom Eintritt ins Unternehmen über den Einsatz und Erhalt der Mitarbeitenden bis hin zum Austritt. Das sind die Themenfelder Unternehmensentwicklung, Personalplanung, Einsatz und Erhalt, Beurteilung, Entwicklung, Honorierung und Austritt.

Einen guten Überblick erhalten mit diesem Buch in das Fachgebiet einsteigende Personen, Vorgesetzte und Personen in der Sachbearbeitung.

Damit unternehmerische Erwartungen und Ziele genauso wie die individuellen Ziele der Mitarbeitenden erfüllt werden, haben viele unterschiedliche Funktionen einen Beitrag zu leisten. Das administrative Personal (HR-Assistent/in, Office-Manager/in) trägt zum reibungslosen Ablauf bei, Vorgesetzte sind für die direkte Führung der Mitarbeitenden zuständig und HR-Verantwortliche eher für die systemmässigen Grundlagen.

Jedes HRM-Dossier ist einem für HR-Fachleute und das Management relevanten Thema gewidmet. Die Bücher erscheinen quartalsweise und sind als Einzel Exemplare beziehbar bei SPEKTRAMedia oder ALMA Medien AG bzw. sind im Abonnement mit «HR Today» erhältlich.

SPEKTRAMedia, Albisriederstrasse 252, 8047 Zürich
ALMA Medien AG (HR Today), Hofackerstrasse 32, 8032 Zürich

ISBN 978-3-906067-35-3

ISBN 978-3-906067-35-3



9 783906 067353 >