

Zielgruppe: Führungskräfte

Erfolgreich durch strategische Personalplanung – ein Leitfaden



THEMEN: CHANGE-MANAGEMENT • FACHKRÄFTEMANGEL • PERSONALENTWICKLUNG • PERSONALMANAGEMENT • UNTERNEHMENSSTRATEGIE
ART DER HILFE: LEITFADEN



KURZBESCHREIBUNG

Nur mit den richtigen Beschäftigten, zur richtigen Zeit am richtigen Ort, können Betriebe langfristig erfolgreich am Markt bestehen. Der Leitfaden zur Strategischen Personalplanung gibt Führungskräften einfache und erprobte Methoden an die Hand, um schon heute zu erkennen, welchen Personalbedarf Sie morgen haben.

Was ist der Leitfaden „Strategische Personalplanung“?

Der Leitfaden „Strategische Personalplanung“ bietet Führungskräften erprobte und einfache Methoden, um mit überschaubarem Aufwand sinnvolle Schwerpunkte in der Personalarbeit zu setzen und vorausschauende personalwirtschaftliche Maßnahmen zu erarbeiten. Der Leitfaden zeigt: Strategische Personalplanung bedeutet nicht, ausscheidende Beschäftigte einfach zu ersetzen. Sie ist mehr als das. Statt einer reinen Personalverwaltung, wird die Personalplanung an der Unternehmensstrategie ausgerichtet und künftige geschäftliche Veränderungen werden frühzeitig eingeplant. Ziel ist es, heute und in Zukunft Beschäftigte im Betrieb zu halten, die der Erreichung strategischer Unternehmensziele und damit der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes dienen.



Abbildung: Titelblatt Leitfaden „Strategische Personalplanung für kleine und mittlere Unternehmen“

Im Leitfaden finden Führungskräfte ein Konzept für einen halbtägigen Workshop, in dem folgende sechs Schritte einer strategischen Personalplanung erarbeitet werden:

1. Tätigkeiten mit ähnlichem Anforderungsprofil zusammenfassen (Jobfamilien bilden)
2. Diese Jobfamilien priorisieren (nach Bedeutung für aktuelle Wettbewerbsposition)
3. Strategische Treiber für künftigen Personalbedarf identifizieren (Markt-, Innovations-, und Produktivitätsziele)
4. Auswirkungen der strategischen Personalbedarfstreiber auf prioritäre Jobfamilien analysieren

5. Risikoprofile der prioritären Jobfamilien erstellen (Alters-, Kapazitäts-, Kompetenz-, Beschaffungsrisiko)
6. Strategisch relevante Maßnahmen planen (kurz-, mittel- und langfristig).

Für jeden dieser Schritte werden im Leitfaden erprobte Tools bereitgestellt und anhand von Praxisbeispielen illustriert.

Welchen Mehrwert hat der Leitfaden für Führungskräfte?

Der Leitfaden „Strategische Personalplanung“ unterstützt Führungskräfte ihre unternehmerischen Ziele zu erreichen, indem sie das richtige Personal zur richtigen Zeit am richtigen Ort zur Verfügung haben. Mithilfe der

Gefördert durch:



