

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Konjunktur- und Beschäftigungspolitik bei der Personalplanung und beim Personalmarketing berücksichtigen .....</b>	<b>9</b>
1.1	Konjunktur und Beschäftigung .....	11
1.1.1	Konjunkturphasen, z.B. ....	12
	Saisonschwankungen .....	12
	Konjunkturindikatoren.....	12
1.1.2	Bestimmungsfaktoren der Beschäftigung, z.B.....	14
	Konjunkturverlauf und Auswirkungen auf die Beschäftigung.....	15
	Träger und Ziele der Konjunkturpolitik .....	15
1.1.3	Beschäftigungspolitik, z.B.....	21
	Träger.....	22
	Ziele .....	22
	Instrumente .....	23
1.2	Einfluss von Konjunktur und Beschäftigung auf die Personalplanung und das Personalmarketing.....	25
1.3	Personalplanung.....	27
1.3.1	Ziele .....	30
1.3.2	Instrumente .....	32
1.4	Personalmarketing.....	32
1.4.1	Ziele .....	37
1.4.2	Instrumente .....	38
1.4.3	Aufgaben.....	39
1.4.4	Internationale Aspekte .....	39
<b>2</b>	<b>Personalwirtschaftliche Ziele aus der strategischen Unternehmensplanung ableiten.....</b>	<b>43</b>
2.1	Strategische Unternehmensplanung .....	45
2.1.1	Ziele .....	46
2.1.2	Instrumente .....	46
2.2	Einfluss der strategischen Unternehmensplanung auf personalwirtschaftliche Ziele .....	51

2.3.	Personalwirtschaftliche Ziele, z.B. ....	53
	Optimierung der Beschäftigung .....	53
	Kostenminimierung der Beschäftigung .....	53
	Steigerung der Arbeitsleistung .....	53
	Nutzung der Kreativität und Erfahrung .....	53
	Soziale humanitäre Ziele .....	54
<b>3</b>	<b>Beschäftigungsstrukturen und Personalbedarfe für Produktions- und Dienstleistungsprozesse analysieren und ermitteln .....</b>	<b>57</b>
3.1	Die menschliche Arbeitsleistung im Unternehmen .....	59
3.1.1	Arten der Arbeit.....	59
	Dispositiv.....	59
	Operativ .....	59
3.1.2	Bestimmungsfaktoren der Arbeitsleistung .....	60
3.2	Instrumente der Personalbedarfsbestimmung.....	63
3.2.1	Qualitativ.....	63
3.2.2	Quantitativ.....	69
3.2.3	Räumlich .....	69
3.2.4	Temporär .....	70
<b>4</b>	<b>Personalbedarfs- und Entwicklungsplanung durchführen .....</b>	<b>73</b>
4.1	Methoden der Personalbedarfsberechnung .....	75
4.1.1	Vergangenheitsorientierte Methoden, z.B.....	75
	Trend-Exploration .....	75
	Analogie-Schlussmethode .....	76
	Kennzahlenmethode.....	76
4.1.2	Schätzmethoden.....	77
	Einfach .....	77
	Systematisch .....	78
4.1.3	Arbeitswissenschaftliche Methoden und Berechnungsformeln, z.B. ....	78
	REFA-Methode.....	78
	MTM-Analyse.....	78
	Stellenplanmethode .....	79
4.2	Methoden zur Ermittlung des Personalbestandes.....	81
4.3	Profile durch Arbeits(platz)bewertung.....	85

4.3.1	Fähigkeitsprofil durch Personalbeurteilung.....	86
4.3.2	Eignungsprofil.....	88
4.4	Maßnahmen zur Anpassung des Personalbedarfs.....	91
4.5	Ziele, Inhalte und Notwendigkeit der Personalentwicklungsplanung ....	97
4.5.1	Zusammenhang zwischen Personalbedarfs- und Entwicklungs- planung .....	99
4.5.2	Karriere- und Laufbahnplanung als Element der Personal- entwicklungsplanung .....	100
<b>5</b>	<b>Personalcontrolling gestalten und umsetzen .....</b>	<b>107</b>
5.1	Ziele des Personalcontrollings .....	109
5.1.1	Grundlagen für Entscheidungen .....	110
5.1.2	Chancen und Risiken .....	112
5.2	Aufgaben des Personalcontrollings.....	113
5.2.1	Zielcontrolling.....	114
5.2.2	Planungscontrolling .....	114
5.2.3	Aktivitätscontrolling.....	115
5.2.4	Erfolgscontrolling .....	115
5.3	Das Personalinformationssystem als Hilfsmittel .....	117
5.4	Elemente des Personalcontrollings, z.B. ....	121
5.4.1	Zustandsanalysen .....	122
5.4.2	Nutzenanalysen .....	123
5.4.3	Vorgangsanalysen .....	124
	<b>Strukturierung der schriftlichen Prüfung.....</b>	<b>127</b>
	<b>Literaturhinweise .....</b>	<b>129</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>131</b>
	<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>133</b>