

Brigitte Heymann

Das Personalmanagement in mittelständischen Unternehmen

recht-wirtschaft-steuern

igel

VERLAG

Brigitte Heymann
Das Personalmanagement in mittelständischer Unternehmen

Brigitte Heymann

Das Personalmanagement in mittelständischer Unternehmen

1. Auflage 2009 | ISBN: 978-3-86815-321-7

© IGEL Verlag GmbH , 2009. Alle Rechte vorbehalten.

Dieses eBook wurde nach bestem Wissen und mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Im Hinblick auf das Produkthaftungsgesetz weisen Autoren und Verlag darauf hin, dass inhaltliche Fehler und Änderungen nach Drucklegung dennoch nicht auszuschließen sind. Aus diesem Grund übernehmen Verlag und Autoren keine Haftung und Gewährleistung. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	III
TABELLENVERZEICHNIS	IV
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	V
VERZEICHNIS DER ANHÄNGE	VII
EINLEITUNG	1
1. Theoretische Grundlagen	1
1.1. Begriff Personalmanagement	1
1.2. Mittelständische Unternehmen	2
1.2.1. Quantitative Abgrenzung	3
1.2.2. Qualitative Abgrenzung	4
1.2.3. Wirtschaftliche Bedeutung	5
1.3. Die Personalpolitik	7
1.4. Die Ziele des Personalmanagements	7
2. Schwerpunkte des Personalmanagements	9
2.1. Die Personalplanung und ihre Aufgaben	10
2.2. Die Personalbeschaffung und Ihre Aufgaben	13
2.3. Personaleinsatz und ihre Aufgaben und Phasen	15
2.4. Die Personalfreisetzung	17
2.4.1. interne Personalfreistellung	18
2.4.2. externe Personalfreistellung	18
2.5. Die Personalverwaltung und ihre Aufgaben	19
2.6. Die Personalentlohnung und Ihre Aufgaben	21
2.7. Die Personalbetreuung und ihre Aufgaben	23
2.8. Die Personalbeurteilung und ihre Aufgaben	23
2.9. Die Personalorganisation	24
2.9.1. Die inhaltliche Gliederung	25
2.9.2. Eingliederung in die Unternehmenshierarchie	26
2.10. Die Personalkommunikation	26
2.11. Die Personalführung und ihre Aufgaben	27
2.12. Das Personalcontrolling und seine Aufgaben	28
2.13. Die Personalentwicklung und ihre Kernaufgaben	29
2.13.1. Bildung	31

2.13.2. Förderung und Führungskräfteentwicklung	31
2.13.3. Organisationsentwicklung	32
3. Fragestellung und Methode	33
3.1. Erhebungsinstrument: Konstruktion des Fragebogens	33
3.1.1. Eingangserklärung	34
3.1.2. Erhebung: Demografische Angaben	34
3.1.3. Erhebung: allgemeinen Angaben zum Personalmanagement	35
3.1.4. Erhebung: Angaben zur Personalentwicklung	36
3.1.5. Erhebung: Unternehmenssichtweisen	37
3.2. Rekrutierung der Stichprobe	38
3.3. Methoden der Datenauswertung	38
4. Ergebnisse	39
4.1. Beschreibung der Stichprobe	39
4.2. Analyse der Häufigkeiten	39
4.2.1. Demografische Daten	39
4.2.2. Angaben zum Personalmanagement	42
4.2.3. Angaben zur Personalentwicklung	45
4.2.4. Unternehmenssichtweisen	50
4.3. Analyse der Zusammenhänge	52
5. Ergebnisdiskussion	59
6. Ausblick	62
6.1. Implikation für die Forschung	62
6.2. Implikation für die Praxis	62
ANHANG	63
LITERATURVERZEICHNIS	84

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AG	Aktiengesellschaft
bzgl.	Bezüglich
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
eG	eingetragene Genossenschaft
EU	Europäische Union
e.V.	eingetragener Verein
GbR.	Gebrüder
ges.	gesondert(e)
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
KG	Kommanditgesellschaft
KGaA	Kommanditgesellschaft auf Aktien
KMU	Kleine und Mittlere Unternehmen
lt.	Laut
Mio.	Millionen
OHG	Offene Handelsgesellschaft
Vgl.	Vergleiche
VMCG	Vonhoff Management Consulting AG
z.B.	zum Beispiel

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Neue Abgrenzungskriterien des IfM Bonn für KMU	3
Tabelle 2: Betriebsgrößenklassen nach der EU-Kommission ab 01.02.05	3
Tabelle 3: Möglichkeiten der Beschaffung	15
Tabelle 4: Kreuztabelle Gesamtmitarbeiterzahl * Bedarf an Personalmanagementaufgaben	56
Tabelle 5: Kreuztabelle Gesamtmitarbeiterzahl * Personalentwicklungsmaßnahmen	57
Tabelle 6: Kreuztabelle Gesamtmitarbeiterzahl * Schulungsthemen	59

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Typisierung von Organisationen nach quantitativen und qualitativen Kriterien	5
Abbildung 2: Wirtschaftliche Bedeutung des Mittelstands	6
Abbildung 3: Interessenten der Personalplanung	11
Abbildung 4: Teilbereiche der Personalplanung	13
Abbildung 5: Dimensionen des Personaleinsatzes	16
Abbildung 6: Magisches Dreieck der Verteilungsgerechtigkeit	22
Abbildung 7: Gestaltungsrahmen der Personalführung	28
Abbildung 8: Elemente des Personalcontrollings	29
Abbildung 9: Position im Unternehmen	39
Abbildung 10: Verteilung der Branchen	40
Abbildung 11: Verteilung der Gesellschaftsformen	40
Abbildung 12: Gesamtmitarbeiterzahl	41
Abbildung 13: jährlicher Umsatz in Million Euro	41
Abbildung 14: Hierarchische Einordnung der Personalabteilung	41
Abbildung 15: Existenz einer gesonderten Personalabteilung	42
Abbildung 16: Gründe gegen eine eigenständige Personalabteilung	42
Abbildung 17: Beteiligte Personen an Personalprozessen	43
Abbildung 18: Regelung des Organisationsablaufs	43
Abbildung 19: Aufgaben des Personalmanagements	44
Abbildung 20: Qualifikation der Mitarbeiter	44
Abbildung 21: Beratungsthemen der Personalabteilung	45
Abbildung 22: Personalentwicklungsmaßnahmen im Unternehmen	45
Abbildung 23: Schulungsthemen	46
Abbildung 24: jährliche Ausgaben für Schulungen	46
Abbildung 25: Führung von Mitarbeitergespräche	47
Abbildung 26: Merkmal „Führung von Mitarbeitergesprächen“ in Bezug auf Gesamtmitarbeiterzahl	47
Abbildung 27: Häufigkeit von Mitarbeitergesprächen	48
Abbildung 28: Länge von Mitarbeitergesprächen	48
Abbildung 29: Themen von Mitarbeitergesprächen	48
Abbildung 30: Zielvereinbarungen	49
Abbildung 31: Inhalte von Zielvereinbarungen	49
Abbildung 32: Zielvereinbarung aus Unternehmensstrategie abgeleitet?	50

Abbildung 33: Stellenbeschreibungen	50
Abbildung 34: Ab welcher Mitarbeiterzahl lohnt sich ein explizites Personalmanagement?	51
Abbildung 35: Bedarf von Personalmanagementaufgaben	51
Abbildung 36: Änderungen am bestehenden Personalmanagement	52
Abbildung 37: Merkmal „gesonderte Personalabteilung“ bezogen auf Gesamtmitarbeiterzahl	53
Abbildung 38: Merkmal „Mitarbeiterzahl in der Personalabteilung“ bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl	54
Abbildung 39: Merkmal „Aufgaben des Personalmanagement“ bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl	55
Abbildung 40: Merkmal „Hierarchische Einordnung der Personalabteilung“ in Bezug auf die Gesamtmitarbeiterzahl	57
Abbildung 41: Zielvereinbarungen in Bezug auf die Unternehmensgröße	58