

Reflexionsfragen für die Entwicklung eines strategischen Personalmanagements

- Ermittlung des Qualifizierungsstands im Unternehmen
- Ermittlung des Personalbedarfs – Personalrecruiting
- Leitfragen für das Personalmarketing
- Leitfragen zur Personalauswahl

Ermittlung des Qualifizierungsstands im Unternehmen

- Welchen Qualifizierungsstand haben wir derzeit im Unternehmen?
- Welchen Qualifizierungsbedarf haben wir zukünftig im Unternehmen? Im
 - technischen Bereich
 - betriebswirtschaftlichen Bereich
 - Bereich Schlüsselqualifikationen (Methoden, Sprachen, ...)?
- Wurde der Qualifizierungsbedarf im Unternehmen bereits erhoben? (z.B. in Mitarbeitergesprächen; Teamleitersitzungen; mittels Fragebögen)
 - Wenn ja, wie fand die Erhebung statt?
 - Wird der Bedarf regelmäßig erhoben?
- Welche Mitarbeiter sollen weitergebildet werden? Absolventen, Young-Professionals, Berufserfahrene, ältere Mitarbeiter?
- Gibt es in unserem Unternehmen unterschiedliche Qualifizierungs-Programme für die verschiedenen Zielgruppen?
- Welches Qualifizierungsbudget und welcher Freistellungsrahmen stehen im Unternehmen zur Verfügung?
- Gibt es im Unternehmen eine standardisierte Evaluation der Qualifizierungsmaßnahmen?
- Gibt es im Unternehmen Maßnahmen zur Transfersicherung des Erlernten in die Praxis?
- Gibt es im Unternehmen Verfahren, um die Bilanzierung des Qualifizierungserfolgs zu erheben?
- Werden diese Ergebnisse dokumentiert?

Ermittlung des Personalbedarfs – Personalrecruiting

- Welchen aktuellen Personalbedarf haben wir im Unternehmen?
- Handelt es sich um neu geschaffene Stellen oder bereits vorhandene Stellen, die wiederbesetzt werden?
- Welche Zielgruppe(n) suchen wir? Absolventen, Young-Professionals, Berufserfahrene?
- Welche Maßnahmen wurden bisher bei der Suche nach Personal verfolgt?
- Wie erfolgreich waren diese Maßnahmen?
- Welche Kanäle/Medien wurden für die Kommunikation der offenen Stellen benutzt?
 - Printmedien
 - Jobbörsen
 - Social-Media-Plattformen
- Wurde die Wahl der Medien zielgruppenspezifisch beeinflusst?

Leitfragen für das Personalmarketing

- Welchen Personalbedarf haben wir in Zukunft?
- Welche Zielgruppe(n) suchen wir? Absolventen, Young-Professionals, Berufserfahrene?
- Wer sind wir?
 - Was macht unser Unternehmen aus? (Im Vergleich zum Wettbewerb(er); auch unabhängig von unseren Produkten/Dienstleistungen)
- Was haben wir zu bieten?
 - Welche Attraktivität besitzen unsere Produkte/Dienstleistungen?
 - Welche attraktiven Tätigkeiten bietet unser Unternehmen?
 - Welche Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten haben unsere Mitarbeiter im Unternehmen?
 - Welche interessanten Verantwortungsbereiche werden Mitarbeitern übertragen?
 - Wie engagiert sich unser Unternehmen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Mitarbeiter zu sichern?
 - Was unternimmt unser Unternehmen hinsichtlich des Erhalts/Erwerbs der Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter?
 - Ist unser Unternehmen anderweitig sozial engagiert?
- Wie treten wir auf?
 - Welche Wirkung erzeugen wir als Arbeitgeber nach außen?
 - Wie kommunizieren wir unsere Stärken nach außen?
 - Welche Kommunikationswege/Plattformen müssen wir nutzen, um unsere Zielgruppe(n) zu erreichen?

Leitfragen zur Personalauswahl

- Welche Personalauswahlverfahren werden bei uns angewendet?
 - Analyse der Bewerbungsunterlagen
 - Interview/Vorstellungsgespräche
 - Testverfahren/Einstellungstests
 - Assessmentcenter
- Gibt es in unserem Unternehmen Strategien, wie aus einer großen Bewerbermenge effizient der richtige Mitarbeiter identifiziert werden kann?
- Gibt es für jede Stelle in unserem Unternehmen eine Stellenbeschreibung?
- Nutzen wir diese Stellenbeschreibungen um unsere Stellengesuche zu formulieren?
- Welche sozialen und persönlichen Kompetenzen sind in unserem Unternehmen besonders wichtig?
- Werden diese in die Erstellung von Stellenanzeigen miteinbezogen?
- Gibt es in unserem Unternehmen ein standardisiertes Bewerbermanagement?