

Strategische Personalplanung =

Personalplanung +
Unternehmensstrategie/-ziele

- rollierender Prozess
- Durchführung in regelmäßigen Abständen

Unternehmen müssen in einer
schnelllebigen Zeit dafür sorgen,
dass ihnen mittel- und langfristig
Mitarbeiter mit der benötigten
Kompetenz zur Verfügung
stehen

Personalkennzahlen
nutzen: Controlling
Instrument

Handlungsfelder &
Maßnahmen

- Qualifizierung
- Rekrutierung
- interne Versetzung

Zukünftige
Personalabweichung
analysieren &
interpretieren

SOLL - IST
VERGLEICH

Strategischen
Personalbedarf
festlegen bzw.
ermitteln

Jobfamilien bilden &
gleichartige
Funktionen / Aufgaben
zusammenfassen

Ermittlung der
gegenwärtigen und
zukünftigen
betrieblichen
Altersstruktur

Systematische
Aufnahme des
Personalbestands

+ weitere Zu- / Abgänge

Für die strategische
Personalplanung gilt:

beeinflussen

Unternehmensziele
und -strategie

Personalbedarf
Welches Personal
brauche ich ...

um zu erreichen

START

