

PERSONALPOLITIK:

1. UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BETRIEBLICHEM PERSONALWESEN UND HRM

	<i>Betriebliches Personalwesen</i>	<i>HRM</i>
unternehmenspolitische Einordnung	nachgelagerte betriebliche Funktion	integrierter Bestandteil der Unternehmensstrategie
Aktivitätenhorizont	kurzfristig – reaktiv	langfristig – proaktiv
Interessenperspektive	interessenpluralistisch, konfliktorientiert	interessenmonistisch, harmonieorientiert
Personalpolitisches Instrumentarium	bürokratisch – vereinheitlicht zentralisiert – standardisiert	organisch – flexibel dezentral – situativ
Kontrolle	Fremdkontrolle	Selbstkontrolle
Erfolgskriterien	Konformität Kostenreduzierung	Selbstverpflichtung Intensivierung der Arbeit
Grundhaltung	verwaltend	unternehmerisch

vgl. Oechsler 2000

2. ZENTRALE FRAGEN IN DER PERSONALWIRTSCHAFT

Bisher:

Welches Personal brauchen wir für die Umsetzung der Unternehmens-/Geschäftsstrategie?

Neu:

Welche Märkte lassen sich mit den aktuellen und potenziellen Qualifikationen der Mitarbeiter erschließen?

3. SICHTWEISEN DES PERSONALS

	Personal = Untergebene	Personal = Arbeitnehmer	Personal = Mit- Unternehmer
Mitarbeiterbe- teiligung	Dienstweg	Verträge	Bera- tung/Konsens
Personalbe- wegung	Aufstieg inner- halb eines Funktionsberei- ches (Ochsen- tour)	Einstellung und Entlassung nach Bedarf	Lebenslange Beschäftigung, vertikale und laterale Bewe- gung
Bezahlungs- system	Anforderungs- gerechte Be- zahlung	Leistungsge- rechte Bezah- lung	Bezahlung nach Seniorität und Fähigkeiten, Erfolgsbeteili- gung
Arbeiterorga- nisation	Hohe Arbeitstei- lung, Integration durch Hierar- chie	Arbeitsaufträge an Einzelne oder Gruppen	Ganzheitliche Aufgaben, Selbstabstim- mung in Grup- pen

Quelle: *Fink, D.:* Management Consulting, München 2000