Prof. Dr. Dilek Zamantili Nayir
Wintersemester 2020-2021
7. Semester

Human Resource Management (PERSONALMANAGEMENT)

fppt.com

https://www.facebook.com/khgsaarbruecken/photos/a.220087621390042/1979174152148038/?type=3 – 23.9.2020

fppt.com

Prof. Dr. Dilek Zamantili Nayir

- Geboren und aufgewachsen in D (bis 12)
- Alman Lisesi/IUIF
- 12 Jahre Industrie (TR, MNC, Expatriate)
- Seit 20 Jahren Akademia

fppt.com

Lehre

- Organisationslehre 1 und 2
- HRM
- Führung von KMU
- Internationales Management
- Corporate Social Responsibility
- Organisationales Verhalten
- Innovationsprozesse
- Change Management

fppt.com

Forschung

- AIB, EGOS, EIBA
- Journal of International Management, Journal of Knowledge Management, Journal of Management Development, Journal of Business Ethics, Management Research News etc.

fppt.com

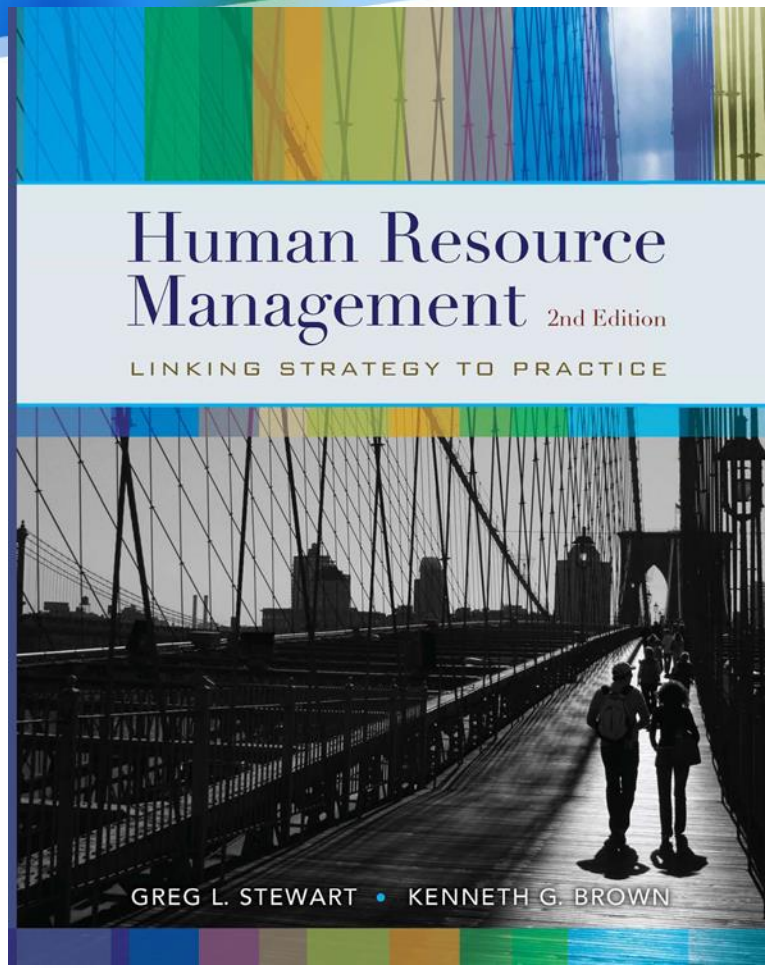
Veranstaltungsinhalte und Prüfungsmodalitäten

- 7. Semester - Personalmanagement - Pflichtveranstaltung
- Wöchentliche Veranstaltungen an zwei Tagen
- Amerikanisches Lehrbuch (ppt) - Montag
- Bis zu den Zwischenprüfungen: Online-Kurs zum Thema "Zeitmanagement" (OpenCourseWorld) - Donnerstag
- Nach den Zwischenprüfungen: Lesen Buch - Studenten jede Woche in Gruppen Buch präsentieren - Gemeinsam Studie zur "Neuen Arbeitswelt und Fehlverhalten«

fppt.com

«Kurssprecherin»: Cansu Antik
Studierendenvertretung und Interessen der Kommiliton/innen - Koordination

fppt.com



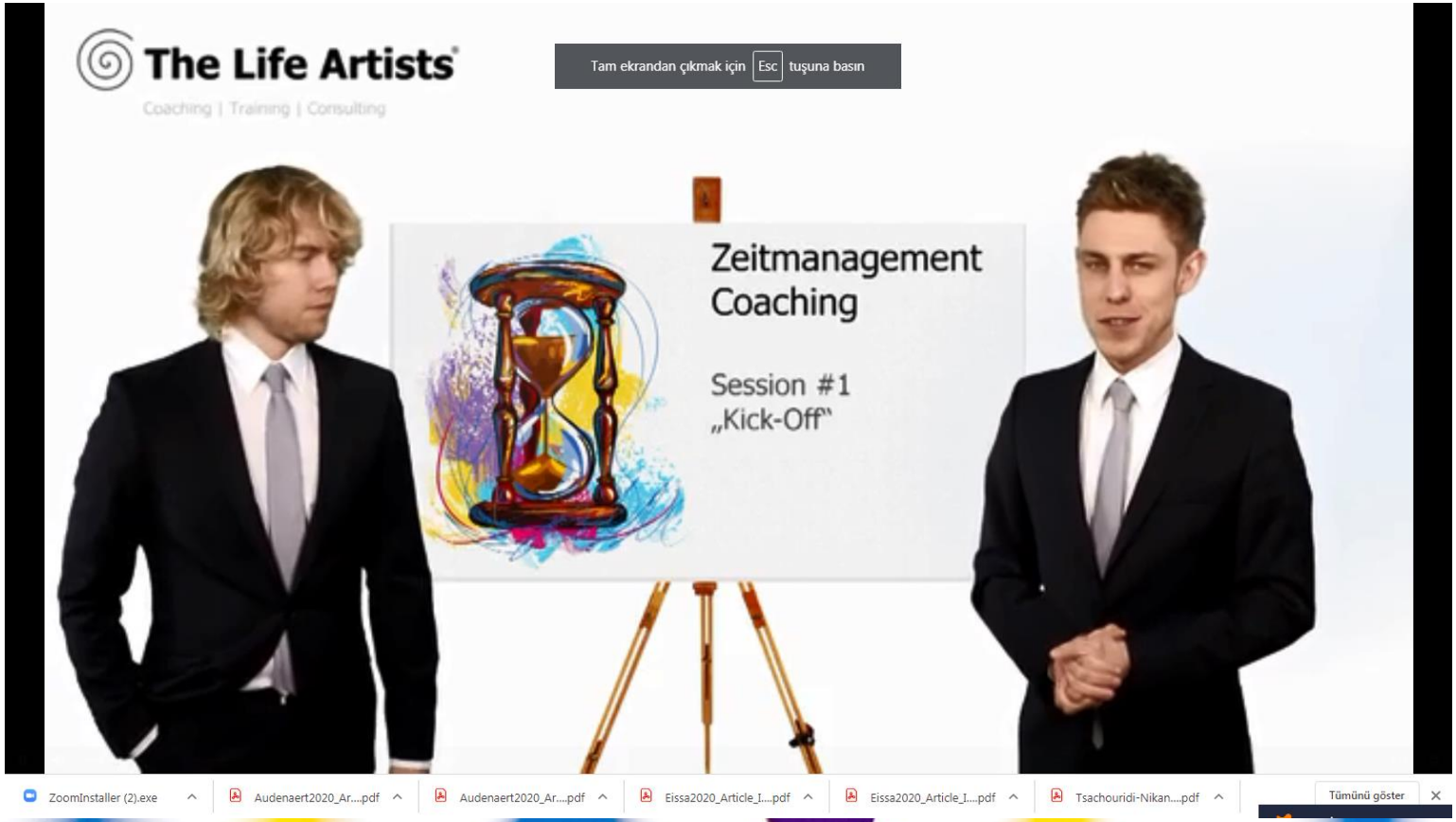
Unser Lehrbuch
Immer klausurrelevant

fppt.com

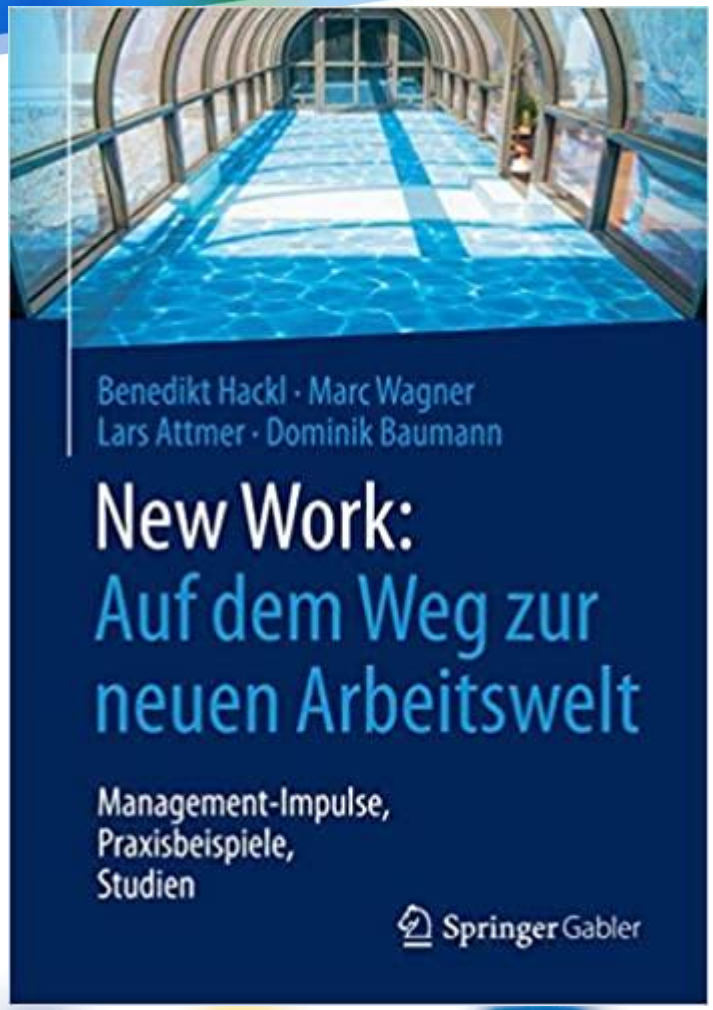
Greg Stewart und Kenneth G. Brown (University of Iowa)

fppt.com

Unser Film – klausurrelevant bis ZP



fppt.com



Unser Lesebuch –
klausurrelevant nach ZP

fppt.com

Veranstaltungsübersicht bis ZP

Datum»	Aktivität – Lehrinhalte
12.10. Mo	VA1
15.10. Do	Film Zeitmanagement
19.10. Mo	VA2
22.10. Do	Film Zeitmanagement
26.10. Mo	VA3
29.10. Do	Film Zeitmanagement
2.11. Mo	VA4
5.11. Do	Film Zeitmanagement
9.11. Mo	VA5
12.11. Do	Film Zeitmanagement
16.11. Mo	VA6
19.11. Do	Film Zeitmanagement
23.11. Mo	VA7
25.11. Do	Film Zeitmanagement
30.11.-6.12.	Zwischenprüfungen

fppt.com

Veranstaltungsübersicht nach den ZP

Datum»	Aktivität – Lehrinhalte
7.12. Mo	VA8
10.12. Do	Präsi Gruppe 1: 1, 1.1., 1.2.
14.12. Mo	VA9
17.12. Do	Präsi Gruppe 2: 1.3., 1.4., 1.5.
21.12. Mo	VA10
24.12. Do	Präsi Gruppe 3: 2, 2.1., 2.2.
28.12. Mo	VA11
31.12. Do	Präsi Gruppe 4: 2.3., 2.4., 2.5.
9.11. Mo	VA12
4.1. Do	Präsi Gruppe 5: 3, 3.1., 3.2.
7.1. Mo	VA13
11.1. Do	Präsi Gruppe 6: 3.3. – 3.4.
14.1. Mo	VA14
18.1. Do	Präsi Gruppe 7: 3.5. – 3.6.
21.1. Mo	Alle Gruppen – Präsentation Studie – Jede Gruppe 6-7 Minuten 7 x 7 = 49 Minuten

fppt.com

Forschungsprojekt:
New Work und organisatorisches Fehlverhalten

fppt.com

New Work –alle Bereiche des HR erobert

- Zudem gewinnt New Work neben Employer Branding zunehmend an Bedeutung für Arbeitgeber bei der Mitarbeitergewinnung und der Mitarbeiterbindung.
- Doch was versteht man unter New Work?
- Woher kommt der Begriff?
- Wo wird New Work bereits umgesetzt?
- Welche Bedeutung hat New Work und wie lässt sich das Konzept auch auf den Gesundheitssektor übertragen?
- Denn generell sollte gelten: „Arbeit um der Arbeit willen ist gegen die menschliche Natur.“ (John Locke)

https://www.medicaltopjobs.de/blog/-/blogs/te-1 - 3.10.2020

fppt.com

1. Was ist New Work?

- New Work ist Arbeit die „wir wirklich, wirklich wollen".
- Der Begriff New Work geht zurück auf den Philosophen Frithjof Bergmann, der viele Jahre an der University of Michigan als Professor für Philosophie lehrte.
- Seine Idealvorstellung von Arbeit beinhaltet ein Höchstmaß an individueller Freiheit und sinnstiftendem Tun und bietet damit Raum für Selbstverwirklichung und Kreativität.
- Kurz, eine Arbeit, in der wir unser Potenzial entfalten können und, um Frithjof Bergmann zu zitieren, eine Arbeit, die „wir wirklich, wirklich wollen“.

fppt.com

Die allgemeine Relevanz von New Work

- Die Idee ist nicht neu und die ersten New Work-Zentren wurden bereits in den 1980er Jahren gegründet.
- In Zeiten der Digitalisierung und des Fachkräftemangels gewinnt dieser Ansatz an Bedeutung.
- Er setzt Arbeit, Sinnhaftigkeit und Leben in neue Relationen zueinander und schafft einen neuen Zusammenhang.

fppt.com

2. New Work im Gesundheitssektor

- New Work Widerspruch zu den Arbeitsstrukturen im Krankenhaus zu stehen
- Hier das agile, sich immer wieder selbst strukturierende Arbeiten, dort ein von Dokumentationspflichten, Hierarchien und klaren Zeitvorgaben geprägter Arbeitsalltag. Wie soll das zusammengehen?

fppt.com

Arbeitgeber - Pflegekräfte Dilemma

- Sie möchten alles nutzen, was zur Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung dient.
- Dabei stoßen sie aber an Grenzen, die durch den Ökonomisierungsdruck in der Medizin immer enger werden.
- Derzeitige Lösungsansätze sind hauptsächlich in folgenden Bereichen zu erkennen:

➢ *Betriebliches Gesundheitsmanagement,*
➢ *innovative, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und*
➢ *Personaluntergrenzen, die den Arbeitsdruck verringern sollen.*
➢ *Diese reichen allerdings bei weitem nicht aus, um dem dramatischen Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen.*

fppt.com

pusula360.com/saglik-sektoru-performans-degerlendirme-formlari
PUSULA360
KEŞFET
FİYATLAR
MÜŞTERİLER
KAYNAKLAR
GİRİŞ YAP
ÜCRETSİZ DENE
SAĞLIK SEKTÖRÜNE ÖZEL
PERFORMANS DEĞERLENDİRME FORMLARI
Sağlık çalışanlarınız için doğru ve adil bir değerlendirme imkanı sunun! 90, 180, 270 ve 360 Derece metoduyla daha çok kaynaktan veriler toplayın!
ÜCRETSİZ DENEYİN
Sizlere daha iyi hizmet verebilmek için yasal düzenlemelere uygun çerezler (cookies) kullanıyoruz. Detaylı bilgiye Gizlilik ve Kişisel Veriler sayfamızdan erişebilirsiniz.
Raporlarınızı Online Takip Edin
Yetkinlik ve Hedef bazlı sonuçları anında takip edin, size özel hazırladığımız formları veya kendi formlarınızı dakikalar içinde ekleyin!
Değerlendirme Seçiniz
TÜM DEĞERLENDİRME LİSTESİ
Work values of im....pdf
Tümünü göster
TR
12:29
09.10.2020

fppt.com

Unsere Studie

New Work – Gesundheitssektor –
Organisatorisches Fehlverhalten

fppt.com

- Fragebögen senden an Studis bis 10.11.
- Fragebögen sammeln bis 10.12. (7 pro Studi)
- Fragestellungen und Datenset bis 20.12.
- Präsi am 21.1.

fppt.com

dznayir@marmara.edu.tr

Sprechstunde: :☺)

fppt.com

Vorstellung Veranstaltung

fppt.com

Inhalte der Veranstaltung

1. *Wertschöpfung durch Personal*
2. *HRM als Strategie*
3. *Produktive und befriedigende Arbeit schaffen*
4. *Talente finden*
5. *Das richtige Personal einstellen*
6. *Personal behalten und unterscheiden*
7. *Leistung messen und Feedback geben*
8. *Training von HRM*
9. *Personalentwicklung und Karrieren*
10. *Motivation durch Vergütung*
11. *Vergütung und weitere Vorteile*
12. *Effizientes Arbeiten mit Arbeitern*
13. *Verbindung von Strategie und Praxis*

fppt.com

SECOND EDITION

Human Resource Management

Linking Strategy to Practice

GREG L. STEWART

KENNETH G. BROWN

WILEY

John Wiley & Sons, Inc.

fppt.com

Part 1

Seeing People as a Strategic Resource

Chapter 1 • Creating Value Through Human Resources

Chapter 2 • Making Human Resource Management Strategic

Chapter 3 • Ensuring Equal Employment Opportunity and Safety

fppt.com

Wertschöpfung durch Personal

fppt.com

Lernziele

Heute sollten Sie nach der VA in der Lage sein zu :

- … erklären, wie HRM aus den organisatorischen Lebenszyklus-und Stakeholder-Perspektiven zum unternehmerischen Erfolg beitragen kann;
- … die Kernfunktionen des Human Resource Management aufzählen können;
- … erklären können, was Fachkräfte des Personalwesens tun können, um erfolgreiche Organisationen zu schaffen;
- … identifizieren, welche wichtigen Trends es auf dem Arbeitsmarkt gibt und was die Auswirkungen auf Organisation und ihre Personalarbeit sein werden;
- … verstehen, dass eine effektive Verwaltung der Humanressourcen eine Kombination aus strategischen und funktionalen Perspektiven erfordert.

fppt.com

Was sind Humanressourcen und warum lernen Sie überhaupt irgendetwas darüber?

- **HRM beschäftigt sich mit der menschlichen Seite von Organisationen**
- **Warum müssen Sie etwas darüber lernen?**
  1. Studien haben gezeigt, dass Organisationen mit starken personellen Ressourcen erfolgreicher sind, weil diese wiederum härter arbeiten, um Kundenzufriedenheit zu schaffen.
  2. Dies führt zu Wettbewerbsvorteilen und kann erheblich zur “bottom-line” beitragen.

fppt.com

Marmara University Webmail :::... | Hürriyet IK | Her 10 holding çalışa...

İK

Her 10 holding çalışanından biri şirketini kötülüyor

Burcu ÖZÇELİK SÖZER 6 Eylül 2015

Haberi Öne Çıkar 1

Paylaş Paylaş 8 Tweetle 8 G+1 1

- A + Yorum yaz

...anların bağlılık, memnuniyet ve istekliklerini ölçmek amacıyla 5.226 kişiyle yapılan ...arına göre KOBİ'lerde çalışanlar, holding çalışanlarına göre daha bağlı ve ...alışanından biri şirketini düşmanca kötülüyor.

n11.com
Elektronikte
500 TL ve Üstü Alışverişe
50 TL ANINDA İNDİRİM
Alışverişe Başla

BUNLARI DA BEĞENEBİLİRSİNİZ

Uzmanlar uyarıyor! Kırmızı et haftada kaç öğün yenmeli?

Istanbul Institute
Yıldız Teknik Üniversitesi ... ve Istanbul Institute

İŞ ANALİZİ
Metodolojisi, Modelleme Teknikleri ve
Test Yönetimi
Sertifika Programı

fppt.com

- **Çalışanların bağlılık, memnuniyet ve istekliklerini ölçmek amacıyla 5.226 kişiyle yapılan anket sonuçlarına göre KOBi'lerde çalışanlar, holding çalışanlarına göre daha bağlı ve istekli.**
- **Her 10 holding çalışanından biri şirketini düşmanca kötülüyor.**

- İstanbul Şehir Üniversitesi akademisyenlerinden Prof. Dr. Türker Baş önderliğinde Yeni İK Danışmanlık Grubu tarafından yapılan "Türkiye'nin İdeal İşyerleri Araştırması" sonuçlandı. LinkedIn ve sosyal medya üzerinden 5.226 kişinin katıldığı araştırma, çalışanların memnuniyet, bağlılık ve istekliliklerini sorguluyor.
- Araştırmaya göre çalışanların yüzde 57'sinin işyerlerinden yakınlarına da tavsiye edecek derecede memnun olduğunu, yüzde 52'sinin mevcut işyerinde daha uzun yıllar çalışmayı düşündüğünü, yüzde 71'inin ise şirketinin başarısı için ekstra çaba göstermeye hazır olduğunu gösteriyor.

fppt.com

«Erwartungsverwaltung»

- KMU: Mitarbeiter zufrieden mit Arbeitsvoraussetzungen und Löhnen -sehr hohe Zufriedenheitsrate trotz bescheidener Umstände.
- Keine grossen Versprechen - Verspricht das Unternehmen den Mitarbeitern viel, schafft es große Erwartungen.
- Wenn Unternehmen Versprechen nicht erfüllen, schafft dies eine ernsthafte Enttäuschung und Wut.
- Großer Einfluss auf Mitarbeiter.

fppt.com

Warum lerne ICH etwas über HRM?

Studentendiskussion

fppt.com

Warum lerne ICH etwas über HRM?

- Personalentwicklungsfähigkeiten: Nicht nur für angehende Mitarbeiter im Personalmanagement - sondern für alle, die Verantwortung für die Leitung und Verwaltung von Organisationen erwerben wollen
- Personalentwicklungsfähigkeiten helfen Ihnen, gute Mitarbeiter einzustellen, zu verwalten und effektiver zu motivieren
- Fähigkeiten universell: Können auf jede Organisation angewandt werden.

fppt.com

Führt effektives HRM zu organisatorischem Erfolg?

- Ziel des Personalmanagement: Organisationen effektiver gestalten.
- Ausgangspunkt: Konzept der organisatorischen Erfolgs
- Wir wissen, dass einige Organisationen erfolgreicher sind als andere. Können Unterschiede in Human Ressource Management liegen? Warum?
- Studien haben gezeigt, dass Unternehmen erfolgreicher sind, wenn sie gutes HRM betreiben.
- Belegschaft ist stabiler-weniger Menschen verlassen die Organisation , Zufriedenheit der Mitarbeiter ist hoch, und sie fühlen sich in ihrer Arbeit “ermächtigt”.

fppt.com

Denken Sie nach:

- Denken Sie an Erfolg für sich selber als Einzelperson
- Jetzt erfolgreich zu sein, bedeutet nicht, dass Sie es auch noch in zehn Jahren sind.
- Heute: Gerade genug Geld, um Pizza und Bücher zu kaufen – vielleicht Erfolg mit 20
- Aber wahrscheinlich ist das nicht genug, wenn Sie 30 sind!
- In ähnlicher Weise: Lebenszyklus-Ansatz, um den unternehmerischen Erfolg zu erklären - Wandel in Organisationen
- Mittelpunkt dieses Modells: Erfolg im organisatorischen Lebenszyklus - eine Reihe von Stufen, in der sich eine Organisation während ihrer Lebensdauer bewegt.

fppt.com

Wie ensteht organisatorischer Erfolg?

- Dieses Lehrbuch - versteht organisatorischen Erfolg aus zwei Perspektiven

1. Erfolg in den verschiedenen Stadien des Lebenszyklus.
2. Erfolg aus der Stakeholder-Sicht.

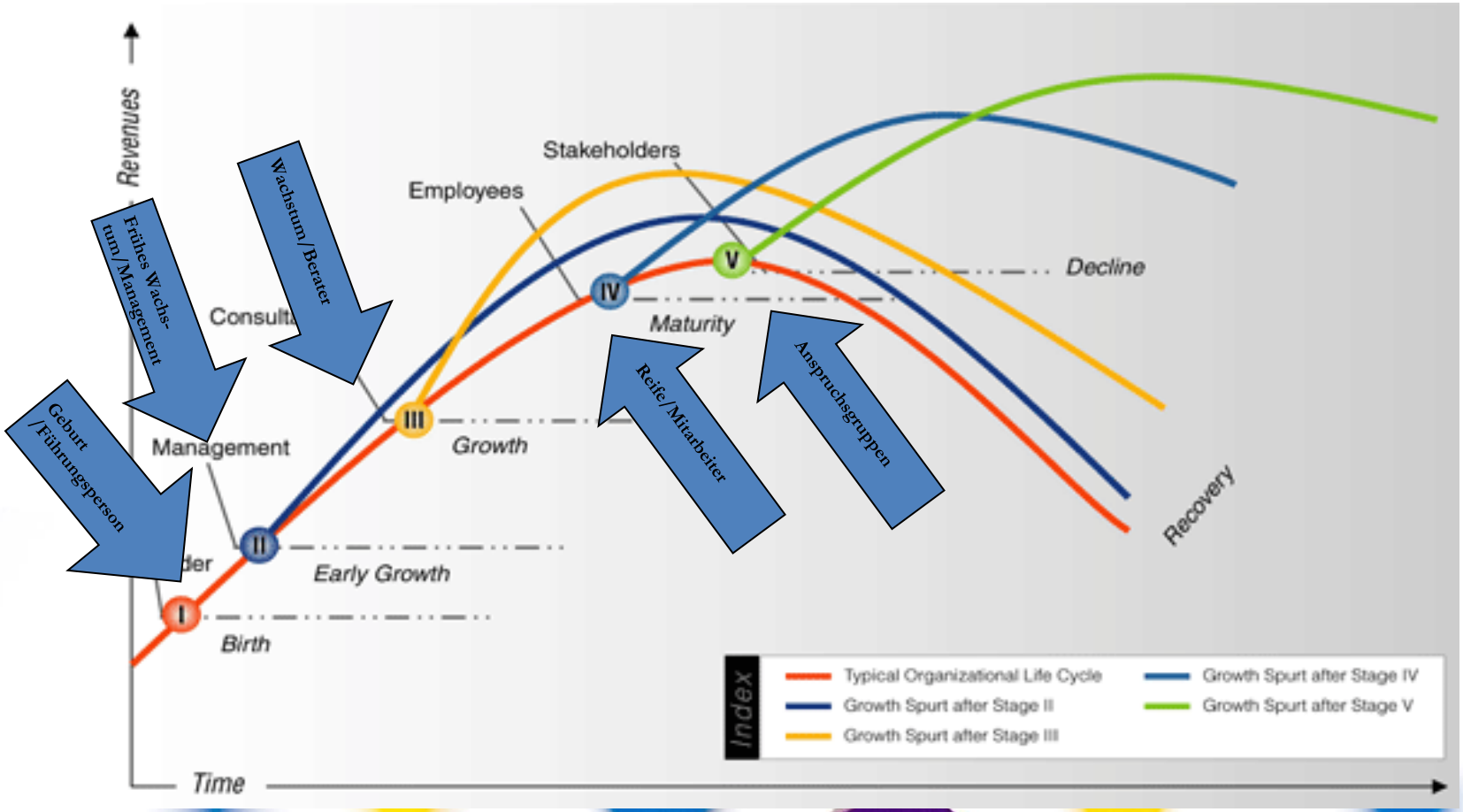
fppt.com

HR und der organisatorische Lebenszyklus

- Organisatorischer Lebenszyklus: Reihe von Stufen, die eine Organisation während ihrer Lebensdauer durchläuft.
- Stadien des Wachstums beginnen, wenn die Organisation gegründet wird und enden, wenn sie aufhört zu existieren.
- Die vier Stufen des organisatorischen Lebenszyklus: die unternehmerische Phase, die kommunale Phase, die Formalisierungsphase, und die Ausarbeitungsphase

fppt.com

Der organisatorische Lebenszyklus



fppt.com

HRM im organisatorischen Lebenszyklus

Phase	Ziel	Beitrag des HRM
Gründungsphase	Überleben und Wachstum	Mitarbeiter gewinnen und behalten; Bezahlung und Leistungsmassstäbe berechnen
Kommunale oder Gesellschaftliche Phase	Identitätsent-wicklung und Konfliktbesei-tigung	Eindeutige Kommunikationskanäle festlegen; Mitarbeiterloyalität sicherstellen
Formalisierungsphase	Effiziente Herstellung	Formalisierte Prozesse um Personal einzustellen, zu trainieren und zu vergüten; kontinuierliche Verbesserung von Fähigkeiten sowie Motivation
Überarbeitungsphase	Anpassung und Erneuerung	Veränderung bestehender Fähigkeiten, neue Organisationsformen

fppt.com

Erfolg aus der Stakeholder Perspektive

- Der zweite Blick auf den unternehmerischen Erfolg ist aus der Sicht der Anspruchsgruppen.
- “Einzelpersonen oder Gruppen von Menschen, die betroffen sind oder die eine Organisation beeinflussen können”.
- Aber diese Definition beinhaltet ein Problem – welches? Es wird unterschiedlich weit gefasst und fast jeder gehört dazu.
- Blick auf primäre Stakeholder - Mitarbeiter, Kunden und Eigentümer (Aktionäre).

fppt.com

Anspruchgruppen - Mitarbeiter

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine wichtige Gruppe von Akteuren.
- Aufgaben zur Herstellung Gütern und Dienstleistungen – Einfluss auf Erreichung der Ziele.
- Personalabteilung: Beschäftigungs-und Sicherheits-Vorschriften, Massnahmen um Fluktuation zu vermindern.

fppt.com

Anspruchsgruppe - Kunden

- Forschungsergebnisse: Gutes Human Resource Management erhöht Kundenzufriedenheit - Kundeninteraktionen mit Mitarbeitern.
- ✓ Mitarbeiter neigen dazu, Kunden so zu behandeln, wie sie glauben, dass Manager sie selbst behandeln.
- ✓ Mitarbeiter, die der Ansicht sind, dass die Organisation sie schätzt und mit Respekt behandelt, reproduzieren diese guten Einstellungen und Verhaltensweisen in ihren Interaktionen mit den Kunden.
- ✓ Mitarbeitende, die nicht glauben, dass sie gut behandelt werden, sind weniger positiv und hilfreich Kunden gegenüber.

fppt.com

Anspruchsgruppen – Eigentümer

- Hauptsorge: Gewinn.

- Forschungsergebnisse zeigen, dass Organisationen, in denen Mitarbeiter mit besseren Fähigkeiten, besserer Ausbildung und guter Bezahlung höhere Gewinne erzielen.

- Wenn Mitarbeiter sich ihrer Arbeitsplätze sicher sind zeigen sie höhere individuelle Leistung - wünschenswerte Verbesserungen wie Umsatzwachstum.

fppt.com

Anspruchsgruppen – Gesellschaft

- Organisationen beeinflussen die Gesellschaft durch ihre ökologische Praxis sowie ihre Unterstützung der Gemeinde, Wohltätigkeitsorganisationen und andere Aktivitäten
- Organisationen, die besser sind als Bürger der Gemeinschaft sind in der Regel profitabler als Unternehmen, die ökologische und soziale Belange ignorieren.

fppt.com

Erfolgskette des HRM

HRM
-Einstellung von Personal
-Leistungsmaximierung
-Personalbedürfnisbefriedigung

EFFEKTIVE MITARBEITER
-Glückliche Mitarbeiter
- Befähigte Mitarbeiter
-Langfristige Mitarbeiter

KUNDEN-SERVICE
-Gute Beziehungen
- Neue Geschäfte

FINANZIELLE LEISTUNG
-Überleben und Wachstum
- Höherer Gewinn

Ressourcen, um HRM zu verbessern

fppt.com

Was bedeutet Human Resource Management in einer Organisation?

fppt.com

HR Funktionen

- Wer sich für einen Job bei einem mittelgrossen oder großen Organisation beworben hat, kennt die Personalabteilung.
- HR-Funktionen: Gehen weit über die Personaleinstellung.
- In diesem Abschnitt betrachten wir eine Reihe von Aktivitäten, die Fachkräfte des Personalwesens durchführen in ihrer Rolle als Organisationsmitarbeiter.

fppt.com

Was macht HR in der Organisation?

Studentendiskussion

fppt.com

KERNFUNKTIONEN DES HRM

- Kern-HR-Funktionen: “Menschen-Management-Aktivitäten”
- Hauptzweck für eine Personalabteilung.
- Society for Human Resource Management (SHRM): Sechs große Funktionsbereiche des Human Resource Management.
- Strategisches Management, Personalplanung und Beschäftigung, Entwicklung der Humanressourcen, Entgeltfindung, Mitarbeiter-und Arbeitsbeziehungen, und Risikomanagement.

fppt.com

Strategisches Management

- Zusammenarbeit mit anderen Teilen der Organisation, um strategische Ziele festzulegen und durchzuführen
- Pläne über Möglichkeiten, um hochwertige Waren und Dienstleistungen herzustellen.

fppt.com

Personalplanung und - beschäftigung

- Gestaltung von Arbeitsplätzen – Platzierung von Menschen in ihnen.
- Human Resource-Spezialisten – Anzeigen, Interviews - endgültige Auswahl.

fppt.com

Entwicklung der menschlichen Ressourcen

- Funktion der Sicherstellung, dass Mitarbeiter das Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten für laufende und zukünftige Leistung erlernen
- Umfragen und Einschätzungen geben Auskunft über Gebiete, in denen Ausbildung benötigt werden könnte.
- Einzelne Mitarbeiter erhalten Leistungsbeurteilungen und entwickeln individuelle Pläne für Verbesserungen.
- Personalabteilung verwendet Assessment-Informationen für formale Ausbildungs- und Entwicklungsprogramme.

fppt.com

Vergütung und Entlohnung

- Verwaltung der Gehälter, Renten und Versicherungspläne.
- Für die meisten Personalabteilungen: Hauptverantwortung für Lohn-Aktivitäten - Vorbereitung und Verteilung von Gehaltsschecks.
- Krankenversicherung - ziemlich kompliziert und erfordert in der Regel eine Reihe von technischen Beiträgen von Fachkräften des Personalwesens

fppt.com

Mitarbeiter-und Arbeitsbeziehungen

- In Organisationen, deren Mitarbeiter durch Gewerkschaften vertreten sind - Zusammenarbeit mit Gewerkschaften
- Personalabteilung: Wichtige Rolle bei Tarifverträgen –Lohnniveau, Arbeitsregeln und andere Verfahren.
- Beschwerdemanagement
- Wenn keine Gewerkschaft: Personalabteilung direkt mit Führungskräften und Mitarbeitern um eine faire Behandlung der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

fppt.com

Risikomanagement

- Körperliches und geistiges Wohlergehen der Menschen am Arbeitsplatz.
- Erfordert spezielle Kenntnisse der gesetzlichen Vorschriften.
- Personalabteilungen entwickeln oft Pläne zur Verringerung von Unfällen.
- Verfahren, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter angemessene Schutzausrüstung tragen.

fppt.com

HR Rollen

fppt.com

HR Rollen

- Human Resource Rollen beinhalten Menschen und Prozesse.
- Ausser professioneller Rolle: Individuelle Interaktion mit Mitarbeitern - Fragen zu Altersversorgung, gesundheitliche Bedenken, und Belästigungspolitik.
- Entwicklung von organisatorischen Abläufen bei der Einstellung
- Motivation von talentierten Arbeitskräften.
- WIE: Arbeitsanzeigen, Entwicklung von Vergütungsplänen, und die Schaffung von Kennzahlen.

fppt.com

HR Rollen

Langfristig

Strategischer Partner	**Humankapitalentwickler**
Funktionaler Experte	**Mitarbeiteranwalt**

Prozesse

Menschen

Kurzfristig

fppt.com

Rolle des funktionalen Experten

- Grundlegende HR Rolle: Technische Kompetenz im Zusammenhang mit Einstellung und Motivation der Mitarbeiter.
- Aufbau und Instandhaltung von zeitgemässen Methoden, um Menschen zu verwalten.
- Test-Programm, um potenzielle Mitarbeiter einzustellen oder Entwicklung von Entschädigungsplänen, Bezahlung bei hervorragenden Ergebnissen.
- Berater für Manager um Interaktionen mit Mitarbeitern zu verbessern – Beispielsweise Ausbildung in solchen Dingen wie z.B. Feedback und Interviewtechniken.

fppt.com

Rolle des Strategischen Partners

- Arbeiten mit anderen Organisationsleitern, um die Unternehmensstrategie in Aktion zu setzen. Echte Partner bieten mehr als nur Unterstützung anderer Führungspersonen - Know-how im Bereich des Personalwesens
- Mehr Business-Know How als nur HR - Finanzen, Buchhaltung und Marketing. Sie müssen auch viel wissen über Produkte und Dienstleistungen.
- Top-Level-Manager arbeiten eng mit Personalverantwortlichen, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter so arbeiten, dass das Unternehmen seine strategischen Ziele erreicht.

fppt.com

Rolle des HR Kapitalentwicklers

- Organisationen sind nur dann erfolgreich, wenn sie schneller als ihre Wettbewerber lernen.
- Konzentriert sich darauf, die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu verbessern
- Manchmal formale Trainer.
- Zu anderen Zeiten - Zusammensitzen mit Einzelpersonen und ihnen helfen, individualisierte
  Pläne für die Zukunft zu machen.
- In beiden Fällen besteht das Ziel darin, sicherzustellen, dass Mitarbeiter weiter lernen und sich verbessern

fppt.com

Hat HR wirklich einen Einfluss auf den organisatorischen Erfolg?

- Call Center: Fragen und Beschwerden
- Arbeit in einem Call-Center macht nicht immer Spaß, und Mitarbeiter kündigen häufig kurz nachdem sie eingestellt wurden.
- Wichtige Frage: Kann gute Personalarbeit die Arbeit in Call Centern verbessern?

fppt.com

Prof. Rosemary Batt – Cornell Universität

Studie: Wirkung der Personalarbeit auf die organisatorische Leistung in Call Centern. Fragen zu den Fähigkeiten von Mitarbeitern, Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter und Anreize – Kosten und Umsatzwachstum.

fppt.com

Ergebnisse der Studie

- Höheres Umsatzwachstum in Call-Centern mit besserer Personalarbeit.
- Zentren mit besserer Leistung hatten Weiterbildung, mehr Mitarbeiter in Vollzeit als Teilzeit, und ein aufwendiges Leistungsbeurteilungssystem.

fppt.com

Beispiel McDonalds

- McDonalds hat 31.000 Restaurants in 118 verschiedenen Ländern.
- Über 1,6 Millionen Menschen arbeiten für McDonalds.
- Mitarbeiter haben dazu beigetragen, dass McDonalds eines der erfolgreichsten Unternehmen aller Zeiten ist. Umsatz 23.000.000.000 $ pro Jahr und Nettogewinn mehr als $ 4 Milliarden.
- Während der jüngsten Wirtschaftskrise nicht beeinflusst.

fppt.com

Ein Schlüssel zum Erfolg bei McDonalds

- Mitarbeitersuche: Ständige Aufgabe. McDonalds konzentriert sich besonders auf die Einstellung von Studenten.
- Beziehungen mit Schulen/Universitäten, Schulleitern, Trainern und Beratern
- Flexible Arbeitszeiten, Zeitpläne, Balance Arbeit/ gesellschaftliche Interessen.
- Einstellung von Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen.

fppt.com

Commitment

- Sobald Mitarbeiter eingestellt werden - Verbindung (Commitment) zu dem Unternehmen und den Mitarbeitern.
- Eine Methode, um Commitment zu gewährleisten ist “StationM” - private Networking-Site ähnlich Facebook und MySpace.
- Mitarbeiter können die Website nutzen, um Kommentare zu machen, Fotos zu veröffentlichen, und an Wettbewerben teilzunehmen.

fppt.com

- McDonalds betont auch die Entwicklung von Fähigkeiten.
- “Hamburger Universität” - Manager erhalten umfangreiche Ausbildung.
- Viele Unternehmen verringerten Bildungsmöglichkeiten in wirtschaftlich schwierigen Zeiten - McDonalds nicht.
- Kassierer und Köche können zu Managern werden.

fppt.com

Hamburger University - McDonalds :: AboutMcDonalds.com - Windows Internet Explorer
http://www.aboutmcdonalds.com/mcd/corporate_careers/training_and_development/hamburger_university.html
Dosya Düzen Görünüm Sık Kullanılanlar Araçlar Yardım
Windows Live "hamburger university" Yenilikler Profil Posta Fotoğraflar Takvim MSN Paylaş
Sık Kullanılanlar Önerilen Siteler Web Slice Galerisi
Hamburger University - McDonalds :: AboutMcDonalds...

Hamburger University

McDonald's Center of Training Excellence

Since its inception, training at Hamburger University has emphasized consistent restaurant operations procedures, service, quality and cleanliness. It has become the company's global center of excellence for McDonald's operations training and leadership development.

In 1961, Fred Turner, McDonald's former senior chairman and Ray Kroc's first grillman, founded Hamburger University in the basement of a McDonald's restaurant in Elk Grove Village, Illinois.

- February 24, 1961, Hamburger University's first class of 15 students graduated
- Today, more than 5,000 students attend Hamburger University each year
- Since 1961, more than 80,000 restaurant managers, mid-managers and owner/operators have graduated from this facility

At McDonald's, our training mission is to be the best talent developer of people with the most committed individuals to Quality, Service, Cleanliness and Value (QSC&V) in the world. Our strong commitment to the training and development of our People has resulted in many "firsts" and honors, including being...

- The first restaurant company to develop a global training center

Corporate Career
Working Here
Training & Developme
Hamburger Univ
Our Students
Our Curriculu
Our Facility
Our Alumni
College Credit
Global Mobility
Leadership Devel
Internships
Total Compensation
Career Resource Cen
Career Contacts
Inclusion & Diversity
FAQs

Bottom Line

- Organisationen sind erfolgreich, wenn sie eine gute Personalpolitik betreiben.
- Erfolg kommt durch eine stabile Belegschaft, wenn weniger Menschen die Organisation verlassen.
- Wenn Menschen Freiheit haben, Entscheidungen zu treffen wie sie ihre Arbeit tun, bleiben sie länger.
- Vollzeit-Arbeitsplätze, die sie gut bezahlen.

fppt.com