|  |
| --- |
| Prozess - Steckbrief |
|
|
| ALLGEMEINES |
|
| Prozessname | Personalbeschaffung |
| Prozesseigentümer | Personalwesen | Prozessanalyst | Leiter des Personalwesens |
| Prozessversion | 1.0 | Datum | 29.09.2013 |
| INHALT |
|
| Kurzbeschreibung | Abgleichung des Bruttopersonalbedarfs mit Personalbestand und Durchführung der Personalbeschaffungsmaßnahmen |
| Prozessziel | Bedarfs-Bestand-Abgleich und Personalbeschaffung |
| ROLLEN |
|
| Verantw. Prozessmanager | Teamleiter des Personalwesens |
| Prozessanwender | Mitarbeiter des Personalwesens |
|
| ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN |
|
| Prozessinput | Produktions- und Absatzplanungen, historische Kennzahlen/Erfahrungswerte |
|
| Prozessoutput | Abdecken des Personalbedarfs |
|
| ProzessauslösendesEreignis (Start) | Bruttopersonalbedarf liegt vor |
|
| Grob enthaltene Prozessteile | Bruttopersonalbedarf mit Personalbestand vergleichen, Beschaffungsmöglichkeiten prüfen, Maßnahmen erfassen, mit Betriebsrat absprechen, Stellenausschreibungen, Leasingunternehmen und Ämter kontaktieren, Vorstellungsgespräche |
| Prozesskennzahlen,Messgrößen | Bruttopersonalbedarf, Personalbestand |
|
|
|
| Stärken | Prüfen auf Möglichkeiten der Personalumschulung und Beschaffungsarten, strukturierte Vorgehensweise bei den Beschaffungsmaßnahmen |
| Verbesserungspotentiale | - |
| Anforderungen | Vielzahl an Beschaffungsarten und Schulungsmaßnahmen |
| Beteiligte Organisationseinheiten / Stellen | Von der Personaländerung betroffenen Abteilungen, Betriebsrat |
|
|
|
| Prozessart | [ ] [x] [ ]  | FührungsprozessKernprozess Unterstützungsprozess |
|
|

