

Andreas Hehn

Changeprozesse in der Personalgewinnung

Von einer dezentralen zu einer zentralisierten Struktur

Masterarbeit

**BACHELOR + MASTER
Publishing**

Hehn, Andreas: Changeprozesse in der Personalgewinnung: Von einer dezentralen zu einer zentralisierten Struktur, Hamburg, Bachelor + Master Publishing 2013

Originaltitel der Abschlussarbeit: Change Management in der Personalgewinnung: Wie wird eine dezentrale Personalgewinnung rekonstruiert, um mit einer zentralisierten Organisation berufserfahrene Mitarbeiter für einen Konzern zu gewinnen?

Buch-ISBN: 978-3-95549-478-0

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95549-978-5

Druck/Herstellung: Bachelor + Master Publishing, Hamburg, 2013

Covermotiv: © Kobes - Fotolia.com

Zugl. Technische Universität Kaiserslautern, Kaiserslautern, Deutschland, Masterarbeit, März 2013

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Bachelor + Master Publishing, Imprint der Diplomica Verlag GmbH
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg
<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2013
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Einleitung | 1 |
| 1) Grundlegende Definitionen | 2 |
| 1a) Definition Personalentwicklung | 2 |
| 1b) Was ist Change Management? | 3 |
| 1c) Personalentwicklung in Bezug auf Change Management | 5 |
| 2) Analyse der notwendigen Schritte zur Gewinnung der berufserfahrenen Bewerber und Kandidaten | 6 |
| 2a) Ermittlung des Personalbedarfs | 6 |
| 2b) Analyse des Arbeitsmarktes | 8 |
| 2c) Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitarbeiter | 10 |
| 3) Allgemeine Grundlagen für die Durchführung eines Change Management Prozesses | 13 |
| 4) Umsetzung von Veränderungsprozessen in der Personalgewinnung – Von einer dezentralen zu einer zentralen Organisation | 19 |
| 4a) Erster Schritt: Diagnose der geplanten Veränderung | 20 |
| 4b) Zweiter Schritt: Konzeption einer Strategie für die Veränderung | 25 |
| 4c) Dritter Schritt: Detailplanung des Prozesses | 34 |
| 4d) Vierter Schritt: Umsetzung | 39 |
| 4e) Fünfter Schritt: Ergebnisbewertung | 40 |
| 5) Resümee | 42 |
| Literaturverzeichnis | 43 |

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Pendlerverhalten der Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Bundesländern am 30.06.2009 | 28 |
| Abbildung 2: Altersprofil der Ost-West-Migration nach Geschlecht, 2009 | 29 |
| Tabelle 1: Arbeitslosenzahlen in Deutschland und den Bundesländern | 27 |

Einleitung

In vielen Berufsgruppen fällt es Unternehmen heutzutage schwer, qualifizierte Bewerber für offene Vakanzen zu gewinnen. Als eine mögliche Ursache hierfür ist die demographische Entwicklung zu nennen, auf Grund derer es ein Ungleichgewicht zwischen den aus dem Berufsleben ausscheidenden Mitarbeitern und den nachrückenden Fachkräften gibt. Unternehmen können hierauf unter anderem dadurch reagieren, dass sie die Personalgewinnung zentralisieren. Dies ermöglicht es ihnen, Bewerber auf alle Vakanzen im Unternehmen zu prüfen, die dem Profil des Bewerbers entsprechen.

Der Impuls für das Thema dieser Masterarbeit ist der Veränderungsprozess der Deutschen Bahn AG, die aktuell eine Restrukturierung der Personalgewinnung durchläuft und im Rahmen der Konzernstrategie DB 2020 eine zentrale Personalgewinnungsorganisation etabliert. Hierbei wird eine neue Organisationseinheit gegründet, die für die Rekrutierung aller Berufsbilder zuständig ist, die bei mehr als einer Konzerntochter benötigt werden.

Aus diesem Grund beschäftigt sich diese Masterarbeit mit Change Management Prozessen in der Personalgewinnung von Konzernen, die das Ziel verfolgen, sich durch eine Zentralisierung der Personalgewinnungsorganisation effektiver auf die Gewinnung berufserfahrener Mitarbeiter auszurichten.

Hierbei wird aufgezeigt, welche Schritte im Vorfeld der Veränderung durchgeführt werden müssen, um den Personalbedarf sowie den relevanten Arbeitsmarkt zu erfassen und welche Möglichkeiten den Unternehmen zur Verfügung stehen, berufserfahrene Mitarbeiter anzusprechen. Am Beispiel der Rekonstruktion einer Personalgewinnung wird der allgemeine Ablauf von Change Management Prozessen erläutert und verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten der Organisation dargestellt.