

Personalcontrolling

in einem mittelständischen und regionalen Unternehmen
am Beispiel der
KONSUM DRESDEN eG

**6. Mittelstandstag an der HTW Dresden
27. April 2016**

Gunther Seifert

Vorstandsvorsitzender der KONSUM DRESDEN eG

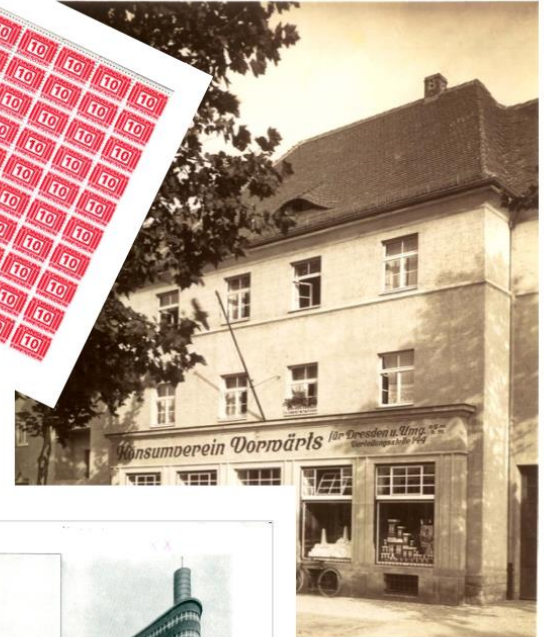


Wer ist Konsum?

Wir sind das Bauvolk
der kommenden Welt.
Wir sind der Zukunft
getreue Kämpfer!



Georg Fontane
Dresden A 38
Hilberstraße 3



Wer ist Konsum?





Wer ist Konsum?

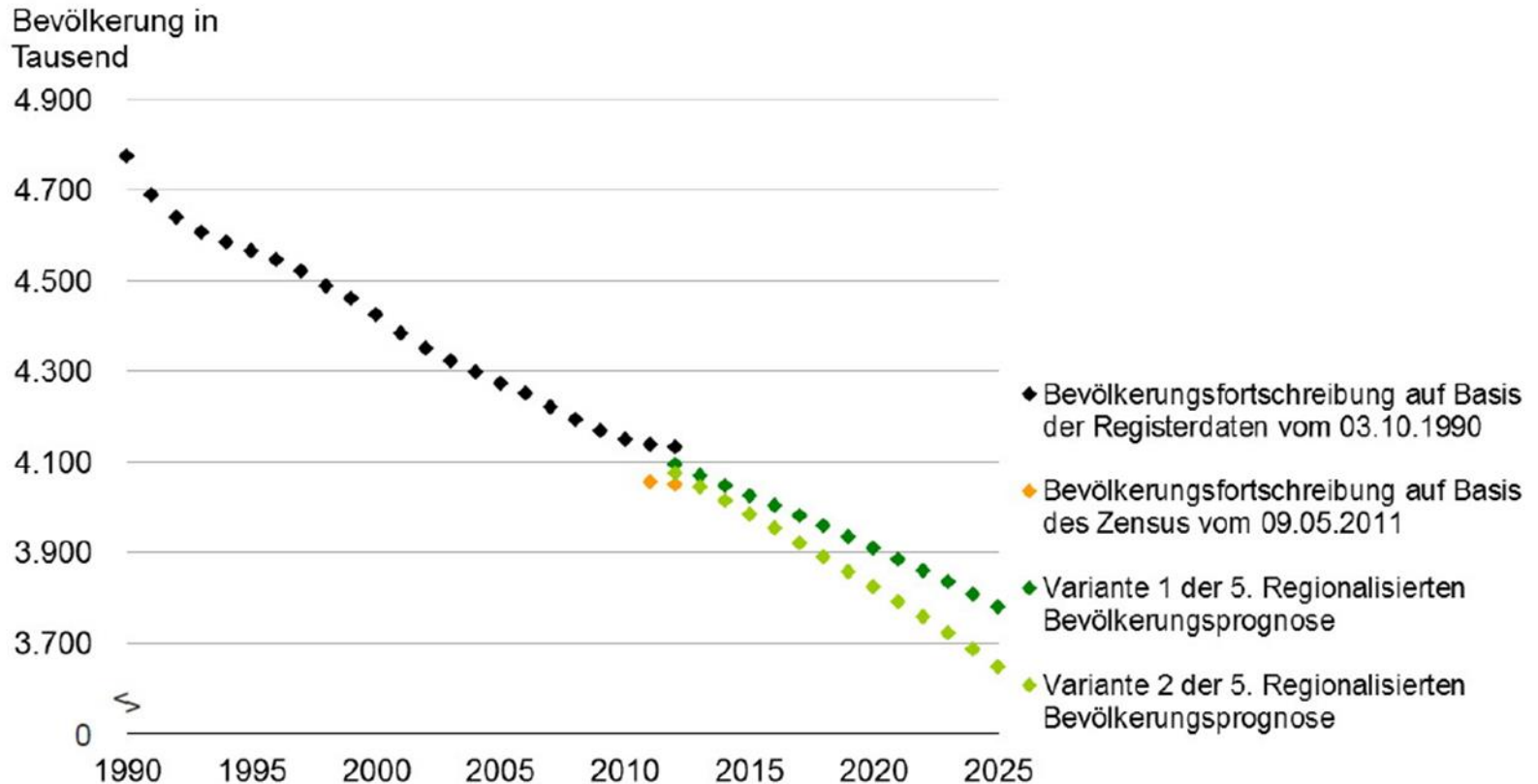
- 108,7** Mio. EUR Umsatz
- 839** Mitarbeiter
- 53** Azubis
- 22.500** Mitglieder
- 115** sächsische Lieferanten
- 34** sächsische Filialen
- 1** fränkische Filiale
- 14.000** verschiedene Artikel
- 600** Sorten Wein
- 220** Sorten Käse
- 2** Vertriebschienen
- 49,8** Prozent Eigenkapital
- 127** Jahre alt
- 50** Vertreter
- 40.000** Kunden täglich



Fast 25% unserer Mitarbeiter
verlassen uns in den nächsten
10 Jahren



Bevölkerungsentwicklung im Freistaat Sachsen 1990 bis 2025



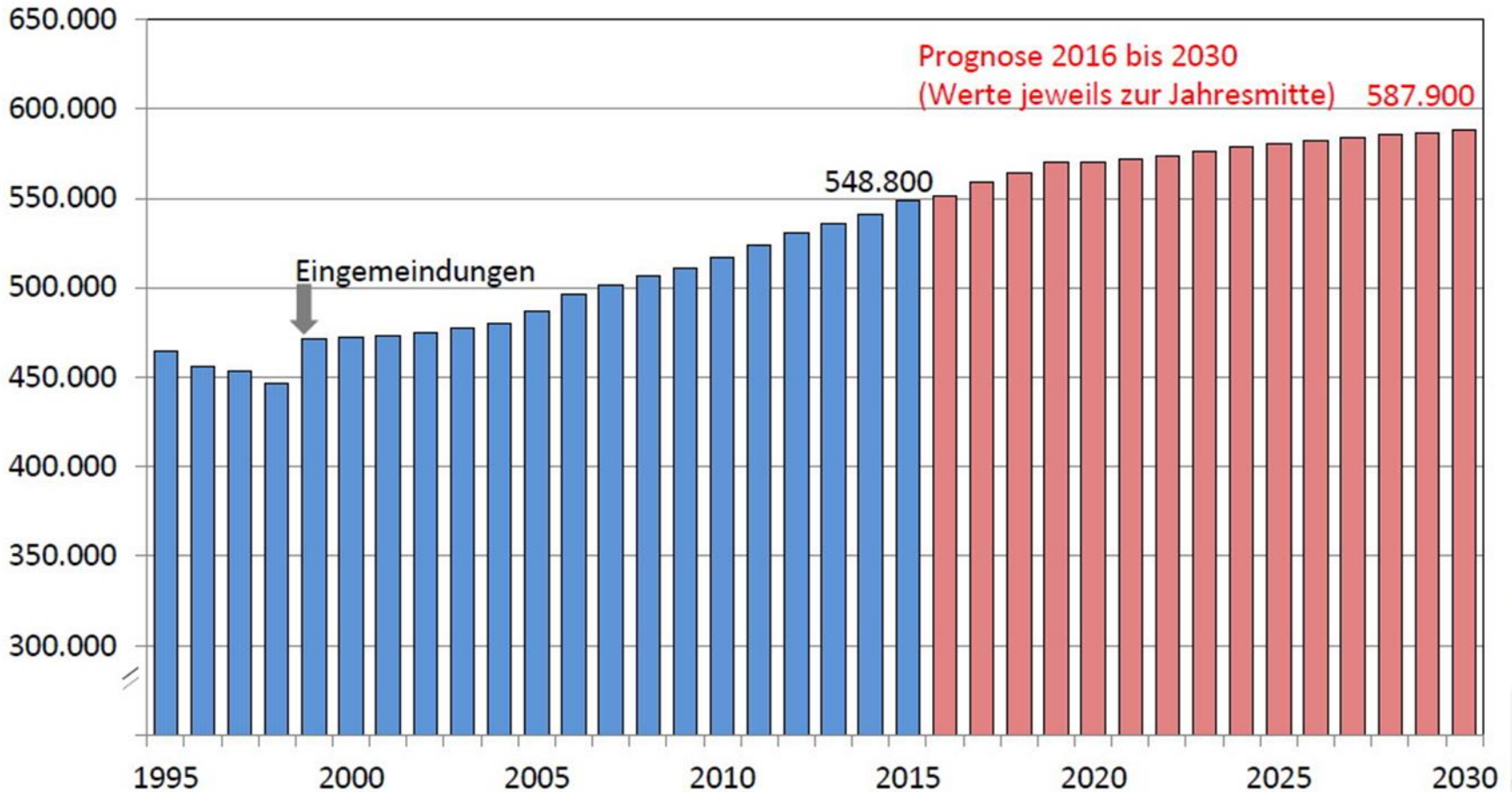
Quelle:

Daten - Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen - 1990-2012: Bevölkerungsfortschreibung - jeweils zum 31.12., auf Basis Registerdaten vom 03.10.1990 bzw. Zensus vom 09.05.2011; 2012-2025: Daten aus der 5. Regionalisierten Bevölkerungsprognose für den Freistaat Sachsen

Grafik - Sächsische Staatskanzlei, Ref. 35

Einwohnerentwicklung 1995 bis 2015 und Prognose bis 2030

Einwohner mit Hauptwohnsitz
zum jeweiligen Gebietsstand

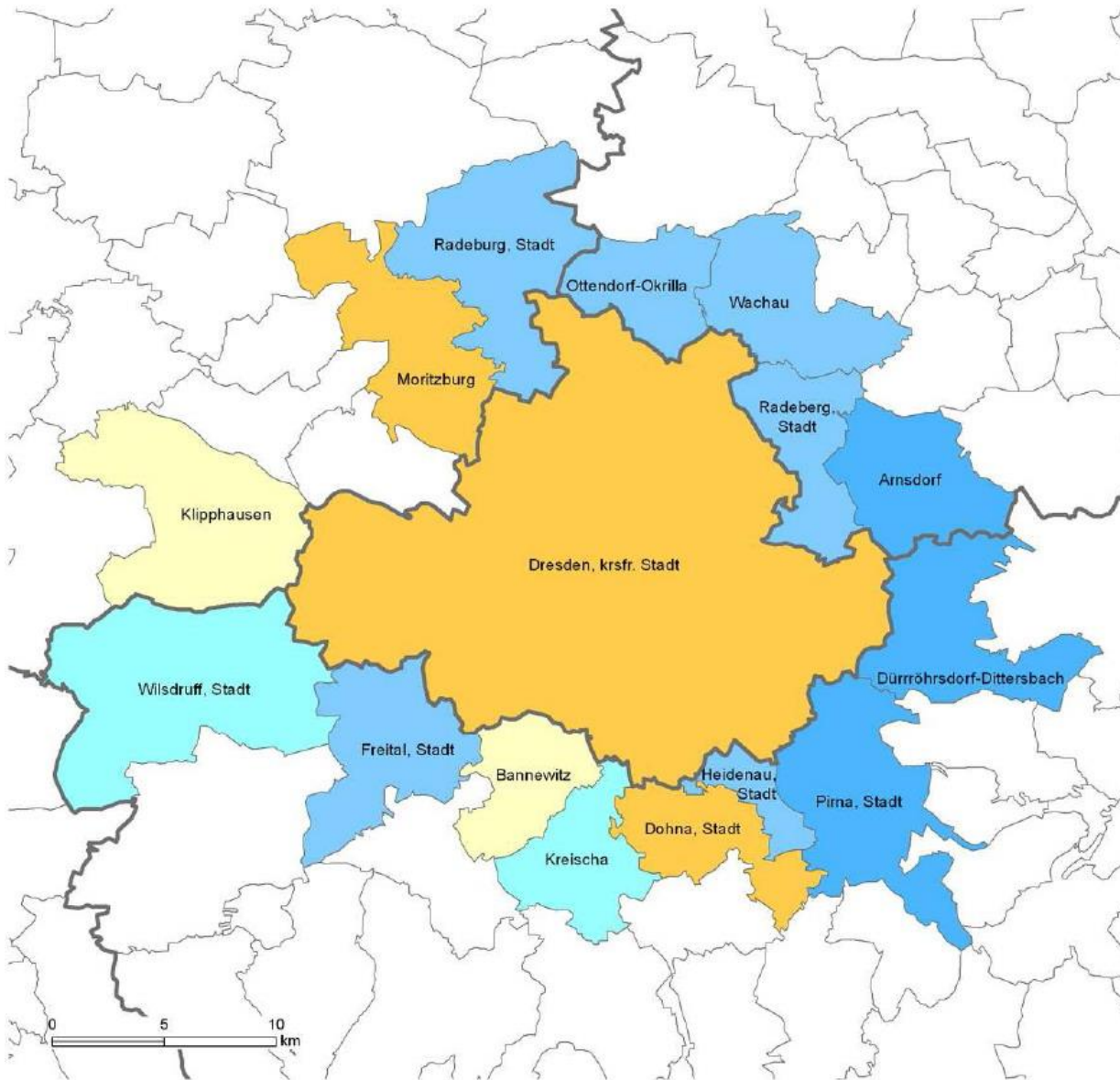


Quelle: Landeshauptstadt Dresden
Bevölkerungsprognose 2015 Entwicklung
bis 2030



Erlebnisregion Dresden

Bevölkerungsentwicklung 2009 bis 2025



Quellen:
Kleinräumige Bevölkerungsvorausberechnung des IÖR

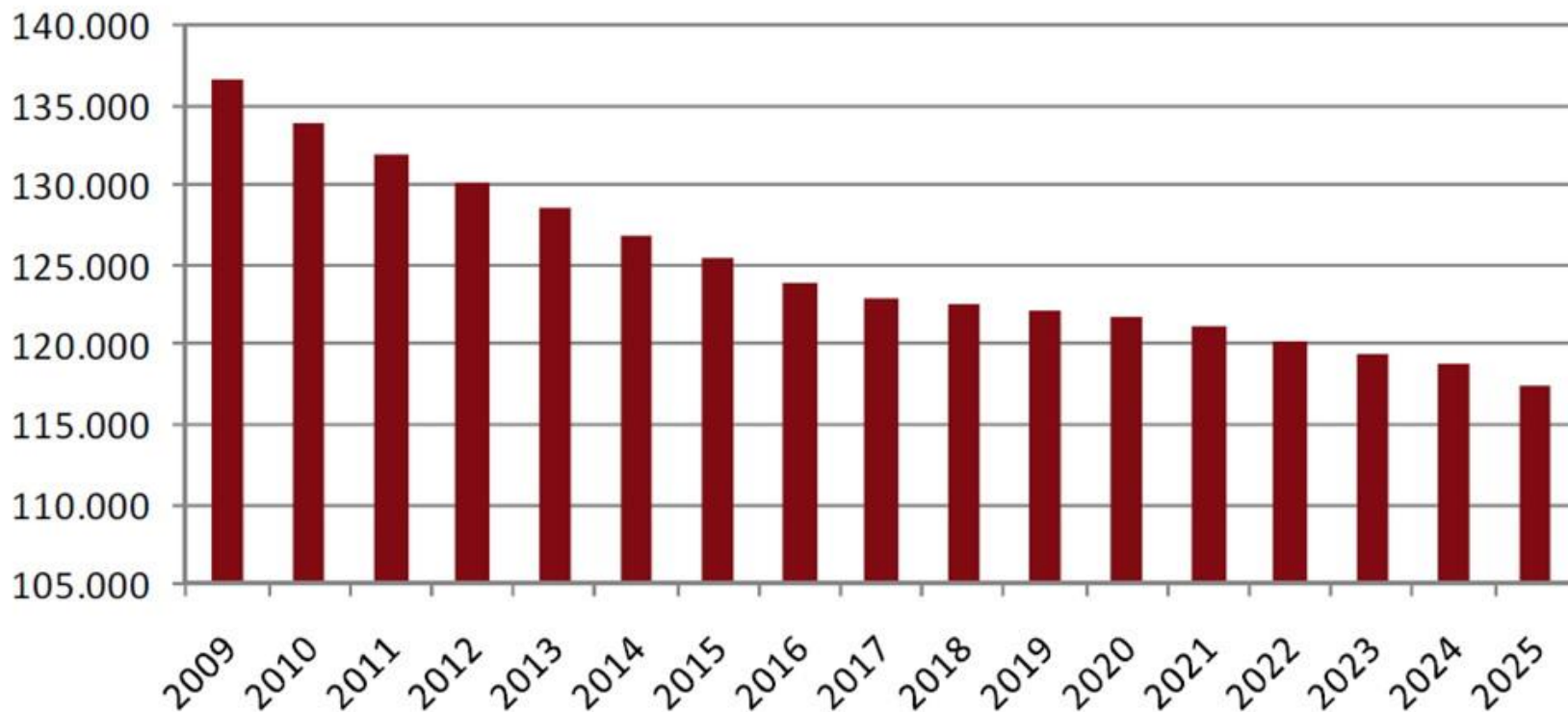
Datenbasis 2003 bis 2009: Statistisches Landesamt
Sachsen 2010;
Geoinformationen © Bundesamt für Kartographie und
Geodäsie (www.bkg.bund.de)



Leibniz-Institut
für ökologische
Raumentwicklung



Entwicklung der Zahl der Frauen im Alter zwischen 15 und 45 Jahren in der Erlebnisregion Dresden



Quelle: Kleinräumige Bevölkerungsvorausberechnung des IÖR
Datenbasis 2009: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen

Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

Aufgabe, Ziel sowie Anforderungen an das Personalcontrolling

Die Aufgaben des Personalcontrollings liegen darin, strategische Entscheidungen vorzubereiten, Kosten transparent zu machen sowie Risiken zu erkennen. Durch die Einschätzung von Auswirkungen, die durch neue Entwicklungen entstehen, wird mit einem effektiven Personalcontrolling ein Beitrag zur Unternehmensentwicklung geleistet.

Das Ziel ist, der Geschäftsleitung allen relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen.

Die Anforderungen an das Personalcontrolling sind effektiv, effizient, schnell und kostengünstig.

Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

Strategisches Personalcontrolling

Die Aufgabe liegt darin, langfristig die Erreichung der Unternehmensstrategie durch geeignete Personalwirtschaftliche Maßnahmen sicherzustellen, Abweichungen zu erkennen und Steuerungsmaßnahmen einzuleiten

Bsp. Weiche Faktoren wie Mitarbeiterbindung und Motivation, Potenziale, Personalentwicklung und Wissensmanagement

Mittel SWOT Analyse, Mitarbeiterbefragungen, Zielvorgaben, Definition von Erfolg und Erfolgskontrolle

Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

Operatives Personalcontrolling

Die Aufgabe liegt darin, kurz bis mittelfristig die Fakten (Kennzahlen) zu erheben und zu bewerten

Bsp. Werte Auswertung von Vorjahres- oder Vormonatswerten, Planungswerte (Ziel- und Soll-Werte) sowie Branchendurchschnittswerte

Bsp. Daten sind Personalkosten, Arbeitsproduktivität, Personalaufwand, Arbeits- und Ausfallzeiten

Mittel Statistiken, Kennzahlenauswertung, Monitoring

Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

Qualitatives Personalcontrolling

Die Aufgabe liegt darin, mittel- bis langfristig Personalentwicklungsziele zu definieren und aktuelle Standortbestimmungen durchzuführen sowie daraus resultierend Maßnahmen abzuleiten

Bsp. Mitarbeiterkompetenzen, Entwicklungs- und Karriereplanung, Schulungsbedarf

Mittel Mitarbeitergespräche, Nachfolgeplanung, Bedarfsanalysen



Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

Strukturelles Personalcontrolling

Die Aufgabe liegt darin, eine Übersicht über die Zusammensetzung des Personals zu erhalten, die Auswertung bezieht sich auf die fortlaufende Ist Analyse

Bsp. Altersstruktur, Geschlechtsstruktur, Betriebszugehörigkeit, Teilzeitquote, Führungskräftequote, Qualifikation, Beschäftigungsart, Fluktuationsquote

Mittel statistische Auswertungen, kontinuierliches Monitoring

Personalcontrolling im mittelständischen Unternehmen

Fazit

Personalcontrolling leistet einen hohen Beitrag zur Steigerung der Effizienz und der Effektivität des Personals.

Für eine erfolgreiche Unternehmenszukunft sind die Aussagen über die Beschäftigtenstruktur (Demografie, Gehaltsstruktur) und die personelle Stabilität (Fluktuation) sowie Kosten von grundsätzlicher Bedeutung und Grundlage für alle Personalmaßnahmen und Ziele.





KNSUM[®]

Frida[®]

Danke für Ihre Aufmerksamkeit !

