

NITSCHKE NUN SELBSTSTÄNDIG

Ute Nitschke (37) geht mit ihrem Unternehmen UN Unity Consulting in die Selbstständigkeit. Die Diplom-Psychologin hat zuvor bei IUNworld (einem Betreiber von drei privaten Hochschulen) den Bereich Human Resource Management & Organizational Development aufgebaut und geleitet. Sie konzentriert sich nun auf die Themen Personal- und Organisationsentwicklung, Coaching, Strategisches Human Resource Management sowie HR Interims-Management für Startup-Unternehmen.

Dr. Werner Gensjäger, Vizepräsident a. D. des Landesarbeitsamtes Hessen, ist am 17.6.13 im Alter von 81 Jahren verstorben.

PERSONALVERANSTALTUNGEN

TALENTS 2013 – NEUE WEGE IM RECRUITING

Bereits seit neun Jahren arbeiten die Süddeutsche Zeitung und „TALENTS – Die Jobmesse“ erfolgreich zusammen. In diesem Jahr wird die TALENTS erstmalig im Verlagshaus der SZ in München stattfinden (30. + 31.08.2013). Namhafte Unternehmen präsentieren sich hier als attraktive Arbeitgeber und können mit hochtalentierten Kandidaten direkte Gespräche führen.

PERSONALFOKUS

MEHR GEHALT, BITTE! ARBEITNEHMER WÜNSCHEN SICH LEISTUNGSORIENTIERTE BEZAHLUNG.

Nur ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland empfindet das eigene Gehalt als angemessen. Leistungsabhängige Zuschläge können ein wirksamer Anreiz zur Steigerung der Arbeitsleistung sein. Derzeit sind Boni verstärkt in der Diskussion – und das nicht nur in der Finanzbranche.

Immer mehr Angestellte wünschen sich eine erfolgsabhängige Bezahlung anstelle bezahlter Überstunden. Schon heute erhalten mehr als 43 Prozent der Arbeitnehmer leistungsabhängige Extra-Zahlungen. Das zeigt eine aktuelle Studie des Kelly Global Workforce Index (KGWI), Hamburg, die sich mit dem Thema Veränderungen am Arbeitsplatz beschäftigt. Die detaillierten Studienergebnisse finden Sie hier.

PERSONALRECHT

ERLEICHTERTE ANTRAGSTELLUNG AUF FÜHRUNGSZEUGNIS

Nach einem Gesetzentwurf (BT-Drks. 17/13616 vom 21.05.2013) soll die Antragstellung auf Erteilung eines Führungszeugnisses aus dem Zentralregister und einer Auskunft aus dem Gewerbezentralregister erleichtert werden. Künftig soll die Antragstellung auch auf elektronischem Weg direkt bei der Registerbehörde erfolgen können. Bisher war es grundsätzlich erforderlich, persönlich bei der zuständigen Behörde vorzusprechen (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz).

PERSONALLITERATUR

PHILOSOPHIE DER FÜHRUNG

Gute Führung lernen von Kant, Aristoteles, Popper & Co.

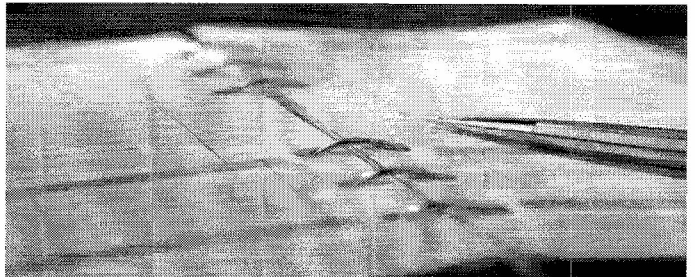
Führungskräfte arbeiten heute in einem unsicheren Umfeld mit wachsenden Anforderungen und immer variableren Rahmenbedingungen. Dennoch müssen sie Sicherheit ausstrahlen und ihren Mitarbeitern Orientierung bieten. Dieses Buch von Dieter Frey (Hrsg. Lisa Schmalzried) bietet einen Überblick und gibt Anregungen für eine ethikorientierte Führung. ISBN 978-3-642-34438-1, Euro 39,99.

PERSONALTHEMA

HAYS-STUDIE: Rekrutierungsstrategie meist Fehlanzeige – Unternehmen rekrutieren unstrukturiert

Obwohl es für viele Unternehmen schwierig ist, qualifizierte neue Mitarbeiter zu finden, sind ihre Rekrutierungsprozesse noch vielfach unstrukturiert: Fast die Hälfte (45 Prozent) hat keine Rekrutierungsstrategie und 50 Prozent nutzen kein Bewerbermanagementsystem, um Prozesse zu steuern. Dies zeigt die Hays-Studie "Rekrutierungsprozesse auf dem Prüfstand", die 166 Personalleiter und -entscheider aus Unternehmen befragt wurde. Während fast 80 Prozent der Unternehmen über einen Workflow verfügen, um neue Stellen freizugeben, sinkt das strukturierte Niveau im weiteren Verlauf des Rekrutierungsprozesses vom Eingang der Bewerbungen bis hin zur Einstellung signifikant. So hat zum Beispiel fast die Hälfte der Befragten (44 Prozent) noch keine festen Kriterien für die Vorauswahl von Bewerbern definiert. Bei der finalen Auswahl geeigneter Kandidaten setzen nur 28 Prozent der Unternehmen Entscheidungshilfen ein. Zwei Drittel der Befragten

geben kein qualifiziertes Feedback bei Absagen und 45 Prozent kein Feedback nach Interviews. In Summe verfügen 70 Prozent der Unternehmen noch über keine festgelegten Standards und Service Levels für ihre einzelnen Rekrutierungsprozesse. Dadurch verlangsamen sich die Abläufe bei gleichzeitig geringerer Qualität. Rekrutierungsprozesse werden zentral vom Personalbereich gesteuert (85 Prozent). Externe Dienstleister nutzen Unternehmen vor allem, um Kandidaten anzusprechen und eine Vorauswahl zu treffen. Als Vorteile von Dienstleistern sehen die Befragten vor allem die Entlastung der eigenen Mitarbeiter (74 Prozent) und eine höhere Anzahl an passenden Kandidaten (54 Prozent). Geringere Kosten spielen dagegen nur bei 13 Prozent eine Rolle. "Die Ergebnisse der Studie zeigen: Viele Unternehmen gehen die Rekrutierung noch nicht systematisch und ganzheitlich an. Dies bedeutet nicht nur längere Bewerbungsprozesse sondern oft auch, dass sie nicht die am besten passenden Kandidaten finden," bilanziert Barbara Lang, bei Hays für das Geschäftsfeld Rekrutierungsprozess-Lösungen verantwortlich. Die Ergebnisse der Studie stehen hier zum Download bereit: www.hays.de/studien



HR Manager (w/m) – Mitglied des Managementteams – NRW

Kennung: KAY

Unternehmen

Unser Mandant ist Teil eines bekannten, international tätigen Modeunternehmens mit einer führenden Position in seinem Markt. Als Bekleidungsproduzent bietet unser Kunde ein komplettes Sortiment an Qualitätsbekleidung für Damen und Herren in einem sehr guten Preis-/ Leistungsverhältnis. Der Arbeitsort ist in NRW.

Aufgabenschwerpunkte

In der Funktion sind Sie als Mitglied des Managementteams direkt der Geschäftsführung unterstellt. Sie verantworten die gesamte strategische und operative Personalarbeit am Standort sowie im Ausland mit insgesamt über 200 Mitarbeitern. Zu Ihrem breiten Aufgabengebiet gehören folgende Tätigkeiten:

- Konzeptionelle Gestaltung und Umsetzung personalrelevanter Themen (z.B. Vergütungsmaßnahmen, Mitarbeiterbindung, Personalmarketing, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement)
- Betreuung und Beratung von Führungskräften und Mitarbeitern zu allen personalbezogenen Fragestellungen
- Aufbau und Implementierung von modernen Personalentwicklungsinstrumenten
- Ermittlung des Personalbedarfs einschließlich Recruiting
- Kalkulation und Überwachung des HR-Budgets
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der Personalabteilung der Konzernmutter

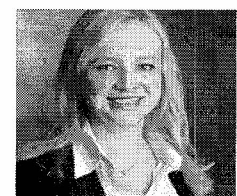
Anforderungsprofil

- Mehrjährige Berufserfahrung als HR-Generalist in einem international tätigen, aber gleichzeitig auch mittelstandsgeprägten Unternehmen
- Führungserfahrung sowie sehr gute Expertise auf dem Gebiet der Personalentwicklung
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Konzeptions- und Umsetzungsstärke verbunden mit einem hohen Maß an Eigenmotivation und Selbstorganisation
- Aufgeschlossene und pragmatische Persönlichkeit mit einem überzeugenden und modernen Auftreten

Vorgehensweise

Sind Sie interessiert? Dann freuen wir uns auf die Zusendung Ihrer elektronischen Bewerbungsunterlagen per E-Mail unter Angabe der Projektkennung, Ihrer Gehaltsvorstellung und Ihrer Kündigungsfrist. Für weitere Auskünfte stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Mit der Übersendung Ihrer Bewerbung erklären Sie Ihr Einverständnis, dass wir Ihre Daten in unsere Bewerberdatenbank aufnehmen. Dabei garantieren wir Ihnen selbstverständlich absolute Diskretion und die Beachtung von Sperrvermerken.

Ihr Ansprechpartner:



Karina Kowolik
Tel.: +49 (0) 201 / 870 09-17
E-Mail: kowolik@nowald.de



PHN Personalberatung Nowald
Kettwiger Str. 40 · 45127 Essen
www.nowald.de