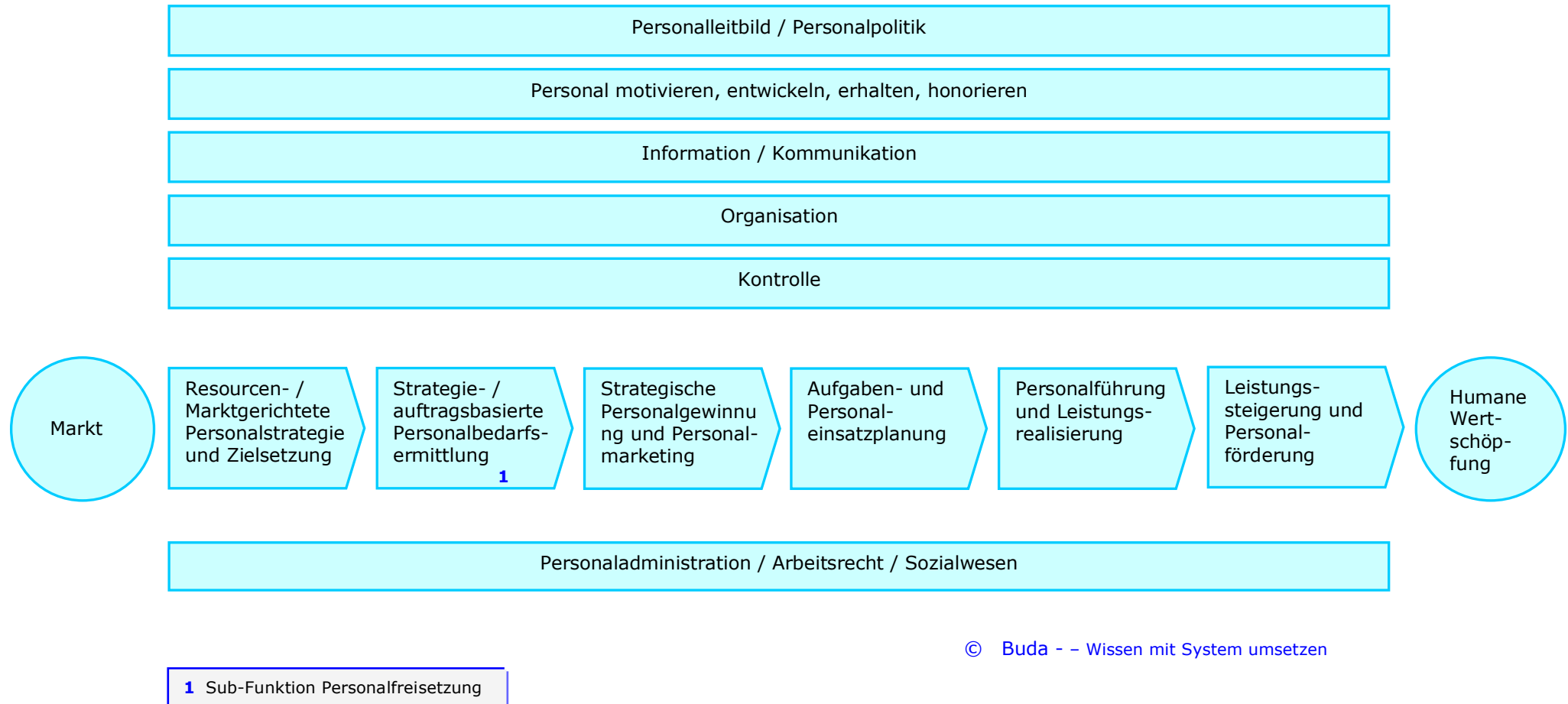


Human Resources Wertschöpfungsmanagement Wertschöpfungsprozess

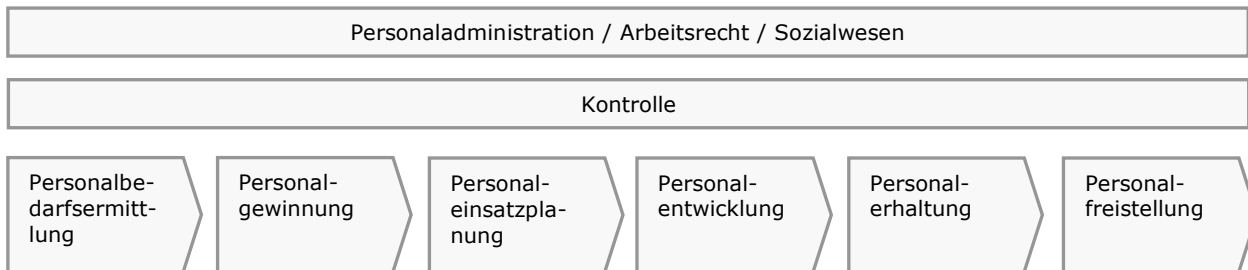


© Buda - - Wissen mit System umsetzen

Strategisches Human Resources Management (HRM) versus administratives Personalmanagement

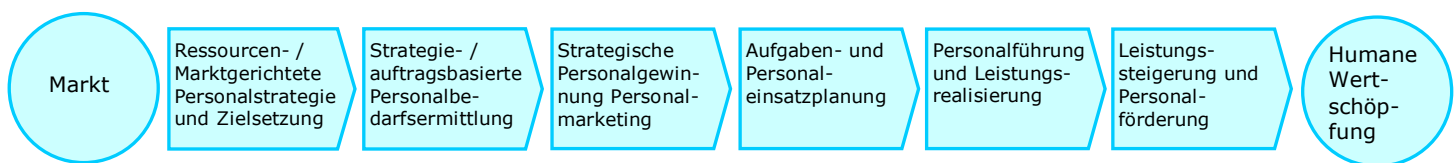
Im Gegensatz zum strategischen HRM beschränkt sich das administrative Personalmanagement auf die Gestaltung eines optimalen Personal-Lebenszyklus und einer effizienten, weitmöglichst EDV unterstützten Personaladministration.

Beispiel eines administrativen Personalmanagements



Die Aufgaben des administrativen Personalmanagements beginnen (in diesem Beispiel) bei der Personalbedarfsermittlung und enden bei der Personalfreistellung. Im Grunde wird hier lediglich ein möglichst optimaler Personal-Lebenszyklus sichergestellt und das Ziel des administrativen Personalmanagements ist demnach die Personalfreistellung. Die Personalfreistellung kann jedoch nicht das Ziel der Bemühungen einer Personalabteilung sein. Das Ziel sollte die Personalleistung sein. Auch sollte die Personalarbeit nicht erst bei der Personalbedarfsermittlung beginnen, sondern bei der Markt- und Unternehmensstrategie, wie zum Beispiel das Modell des Human Resources Wertschöpfungsmanagements.

Human Resources Wertschöpfungsmanagement Wertschöpfungsprozess



© Buda – Wissen mit System umsetzen

Der Kernprozess des Human Resources Wertschöpfungsmanagements beginnt beim Markt, bzw. der Unternehmensstrategie und das Ziel aller Aktivitäten ist die humane Wertschöpfung in Übereinstimmung mit den menschlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen.