

Interne Personalbeschaffung – Vor- und Nachteile

Vorteile

- Mehr Motivation – Beförderung ist möglich
- Mitarbeiter schon bekannt – Mitarbeiter kennt das Unternehmen – Einarbeitung viel kürzer
- Schneller
- kostengünstiger

Nachteile

- Betriebsblindheit
- keine frischen Impulse von außen
- geringere Auswahlmöglichkeit
- Nachbesetzung notwendig
- Risiko Fortloben
- Angst des Mitarbeiter - Erwartungsdruck

1

Gegenstand der **Personalbeschaffung** sind die Suche und Bereitstellung von Personalressourcen, die der Deckung von Personalbedarf dienen. Die Beschaffung von Personal ist also dann notwendig, wenn sich als Ergebnis der Personalbedarfsplanung ein positiver Netto-Personalbedarf ergibt.

Dem Betrieb stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, Personal zu beschaffen.

Zu unterscheiden sind hier die **interne** und die **externe Personalgewinnung**.



www.rechnungswesen-verstehen.de

¹ [Personalbeschaffung: Erklärung & Beispiel \(rechnungswesen-verstehen.de\)](http://www.rechnungswesen-verstehen.de)

Interne Personalgewinnung

Oft ist es möglich, Arbeitskräfte innerhalb der Unternehmung zu finden. Man spricht hierbei von der internen Personalgewinnung. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, das vorhandene Personal zur Deckung des [Personalbedarfs](#) zu nutzen:

Mehrarbeit:

Der Arbeitgeber kann auf Basis seines Direktions- und Weisungsrechts Überstunden anordnen. Dies ist eine recht häufig anzutreffende Form der internen Personalgewinnung, welche durchaus Vorteile hat, aber auch mit einigen Nachteilen behaftet ist. Der wesentliche Vorteil liegt in der Flexibilität des Personaleinsatzes. Allerdings erhöhen sich die [Personalkosten](#) für das Unternehmen durch Mehrarbeitszuschläge und die Gesundheit der Mitarbeiter kann durch Überlastung gefährdet sein, worunter die Qualität der Leistung leidet.

Anpassungsweiterbildung:

Bei dieser Form der internen Personalgewinnung werden die Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeiter durch Schulungen an die neuen Aufgabengebiete angepasst. Der Vorteil besteht hierbei in der Vertrautheit des Personals mit dem jeweiligen Arbeitsgebiet.

Versetzung:

Mit einer Versetzung wird einem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsbereich zugewiesen. Sie kann horizontal erfolgen (d.h. auf gleicher Ebene) oder vertikal, im Sinne einer Beförderung. Die Vorteile einer Versetzung sind zum einen die geringen Kosten und zum anderen die kurzfristige Durchführbarkeit.

Aufstiegsweiterbildung:

Hierbei erfolgt eine Weiterbildung der Mitarbeiter derart, dass sie in Zukunft eine höhere Qualifikation aufweisen und somit höherrangige Tätigkeiten ausführen können. Als vorteilhaft erweist sich hier die verstärkte [Motivation der geförderten Mitarbeiter](#).

Zu unterscheiden sind im Sinne der innerbetrieblichen Personalgewinnung die Personalgewinnung mit Personalbewegung und die Personalgewinnung ohne Personalbewegung. In den hier aufgeführten Beispielen findet in Form der Mehrarbeit und der Anpassungsverschiebung keine Personalbewegung statt. Durch Versetzung und Aufstiegsweiterbildung werden allerdings Personalbewegungen ausgelöst.

weiteres: [Interne Stellenbesetzung: Die Vor- und Nachteile \(weka.ch\)](#)