



Personalgewinnung durch Motivation von Mitarbeitern

Masterarbeit

Zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Business Administration

MBA

eingereicht von: Kurt Hehenberger

Wiesing 13, 4083 Haibach

Matrikelnr.: UC07623310

Studium: MBA in General Management

Betreuer: Mag. Dr. Ursula Rami

Co-Betreuer: Dr. Martin Stieger, MBA, MPA

Abgabetermin: 11. November 2011

Abstract

„Kapital lässt sich beschaffen, Geräte kann man kaufen, Menschen muss man gewinnen“ habe ich als Thema gewählt um auf die Wichtigkeit von nachhaltigem Mitarbeitermanagement hinzuweisen. Mitarbeiter muss man Gewinnen, Motivieren und an das Unternehmen binden. Dass Mitarbeiter im Lauf ihrer Karriere mehrmals das Unternehmen wechseln, ist eine Entwicklung die man am Arbeitsmarkt beobachten kann. Deshalb ist es für ein Unternehmen umso wichtiger sich um Maßnahmen zur Bindung ihrer ausgebildeten Mitarbeiter zu kümmern. Die Möglichkeit im Unternehmen mitreden zu können, spornt Mitarbeiter an, anstatt ständig vor vollendeten Tatsachen zu stehen. Weiterbildung zu ermöglichen ohne Angst dass das Personal mit dem neu erworbenen Wissen zu einem anderen Betrieb abwandert ist ein Merkmal für Unternehmen die sich ehrlich um ihre Mitarbeiter kümmern. Finanzielle Vergütung sollte der Leistung und Verantwortung angepasst sein, Vergütung, Belohnungen und Prämien können auch Futter für Neider sein und Unstimmigkeiten hervorrufen wenn der Verteilungsschlüssel nicht nachvollziehbar ist. Nicht nur Arbeitgeber suchen sich ihre Mitarbeiter aus, auch die Arbeitnehmer sind zunehmend anspruchsvoller und wählerischer geworden was den Arbeitsplatz betrifft. Umso wichtiger ist es sich um das Umfeld am Arbeitsplatz Gedanken zu machen als Führungskraft, da jeglicher Störfaktor egal ob personell, materiell, räumlich oder andere Faktoren an Leistung kosten. Mitarbeiter sollten sich mit der eigentlichen Aufgabe beschäftigen können und nicht mit künstlichen oder selber gemachten Problemen. Störfaktoren gehören beseitigt selbst wenn es sich um die Kündigung eines Mitarbeiters handelt, ist es besser Ruhe ins Team zu bringen als das Problem ewig vor sich herzuschieben. Es gibt eben auch unangenehme Entscheidungen zu treffen und umzusetzen als Führungskraft. Leider gibt es kein Patentrezept für Führung, sondern dass immer individuell und auf die Situation angemessen reagiert werden muss. Führung ist ein gegenseitiges Wechselspiel und kein Führungskonzept kann als das Non plus Ultra angesehen werden, weil der Mensch und seine Bedürfnisse nie konstant sind und einem ständigen Wandel unterlegen sind. Daher muss die Führung sich immer wieder neuen Situationen anpassen, um die Mitarbeitermotivation aufrecht zu erhalten. Das „menschliche Kapital“ ist in einem Unternehmen das wichtigste Kapital, in das jeden Tag aufs Neue investiert werden muss.