

Personal als ganzheitliche Managementaufgabe

Der Erfolg eines Unternehmens hängt von den Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen seiner Mitarbeiter ab. Die Personalfunktionen in der Unternehmensführung haben maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung des Personalkörpers. Dabei verstehen wir Personal als ganzheitliche Managementaufgabe.

Beratungsleistungen und Mehrwert:

Ganzheitliche Unterstützung unserer Kunden in Personalfragen vom Personalauswahlprozess über Personalbedarfsermittlung bis zur Führungskräfteentwicklung durch gezieltes Coaching.

Systemisches Vorgehen durch die Verknüpfung der verschiedenen Ebenen miteinander (insb. die fachlich-inhaltliche, die unternehmerische und die Verhaltensebene).

Ganzheitliche Betrachtung der Prozesse (bspw. beim Personalauswahlprozess von der Ableitung der Stellenanforderungen aus der Aufbau- und Ablauforganisation bis zur Kommunikation der Entscheidung an die verschiedenen Adressaten).

Gemeinsame Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten mit dem Kunden und Wahrnehmung verschiedener Rollen je nach Bedarf (Prozesscoach, Methodenberater, Qualitätssicherer etc.).

Betrachtung der Personalfunktionen im Unternehmen als soziales System Verknüpfung der fachlich-inhaltlichen mit der Verhaltens-Ebene unter Verwendung erprobter Methoden und Instrumente.

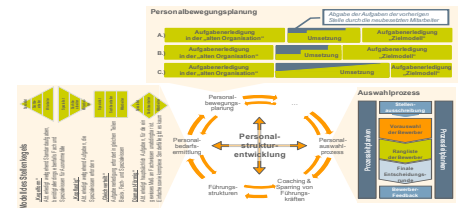
Sicherung von adäquaten Mitarbeiterfähigkeiten und deren zielorientierte Nutzung, planvolle Steuerung und zukunftsorientierte Weiterentwicklung.

Ausgewählte Projekterfahrungen:

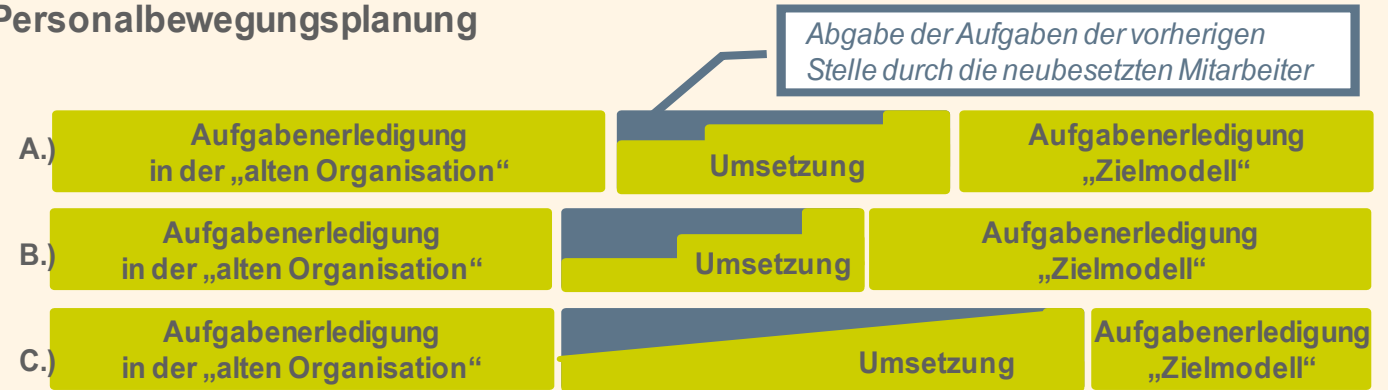
Gestaltung und Begleitung des Personalumbaus (Personalzuordnung und Personalbewegung) im Zuge einer Fusion von mehreren Sozialversicherungsträgern mit über 2000 Mitarbeitern.

Konzeption und Umsetzung neuer Personalstrukturen im Rahmen einer grundsätzlichen Änderung des Fertigungsmodells in einem DAX-Unternehmen Gestaltung und Durchführung einer Vielzahl ganzheitlicher Auswahlprozesse im Kundenmanagement, Key-Account-Management, Projektmanagement sowie der Geschäftsführung.

Konzeption und Begleitung von Personalbedarfsermittlung und Personalumbau im Rahmen komplexer Veränderungsprojekte in unterschiedlichen Branchen (bei der Ausgliederung und Integration mehrerer Dienstleister im Health-Care-Sektor, im Rahmen der Fusion mehrerer Organisationen in der Sozialversicherung, vor dem Hintergrund der europaweiten Re-Organisation der IT-Abteilung eines weltweit agierenden asiatischen Konsumgüterherstellers etc.).



Personalbewegungsplanung



Modell des Stellenkegels

„Kegelform“

Abt. erledigt weitgehend Standardaufgaben, benötigt allerdings ebenfalls Fach und Spezialwissen für Ausnahmefälle

„Kopflastig“

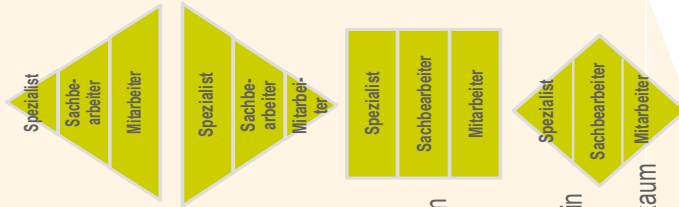
Abt. erledigt weitgehend Aufgaben, die Spezialwissen erfordern

„Gleichverteil“

Aufgabenerledigung erfordert in gleichen Teilen Basis-, Fach- und Spezialwissen

Diamant-förmig“

Abt. erledigt hauptsächlich Aufgaben, für die ein gewisses Maß an Fachwissen unabdingbar ist. Einfache sowie komplexe Sonderfälle gibt es kaum



Auswahlprozess

