

Projektskizze

[People Management Review]

Ausrichtung des People Managements auf die zukünftigen Bedarfe des Geschäfts

Ralf Hendrik Kleb, Managing Partner
ralf.kleb@baumgartner.de
Nicole Fabig-Grychtol, Associate Partner
nicole.fabig-grychtol@baumgartner.de
Baumgartner & Partner
Management Consultants GmbH
Frankfurt 2014

Zielsetzung: Die Effektivität des People Managements muss durch klare Ausrichtung auf die zukünftigen Bedarfe des Geschäfts gesteigert werden

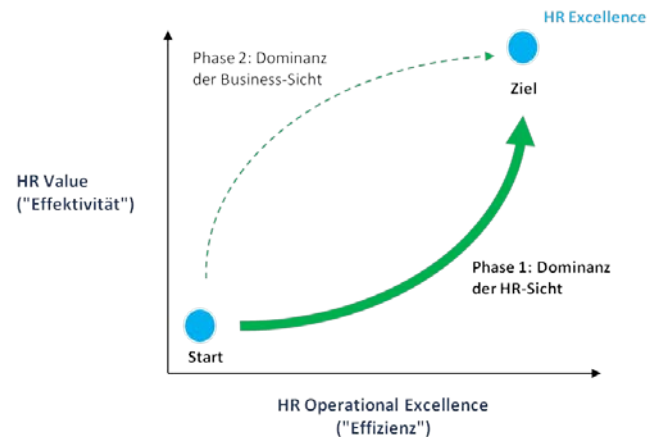
Phase 1: In den letzten Jahren standen die Personalabteilungen unter enormem Effizienz- und Kostendruck. In den HR Transformationsprojekten dominierte zumeist die HR-Sicht.

Phase 2: Jetzt gilt es, die Effektivität der Personalarbeit zu überprüfen und wo möglich zu steigern. Der Personalbereich muss dazu die künftigen Geschäftsbedarfe aufnehmen, in HR-Strategien übersetzen und mit den Führungskräften Hand in Hand umsetzen. Dies ist nur dann erfolgversprechend, wenn die Führungskräfte frühzeitig in den Prozess eingebunden werden.

Dominanz der HR-Sicht

HR Operational Excellence wird erreicht durch:

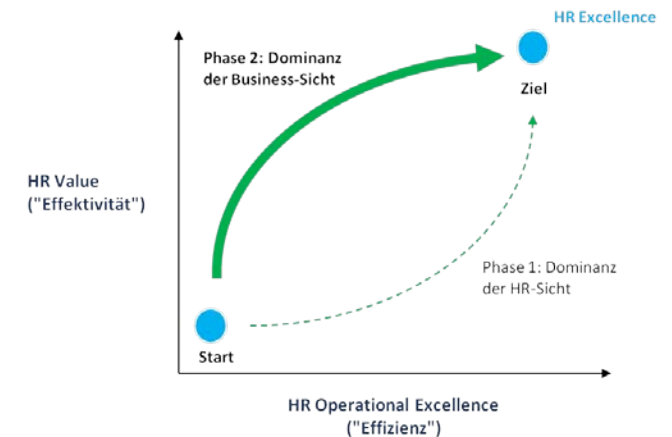
- » Prozessqualitätssteigerung
- » Performancesteigerung
- » Standardisierung
- » Harmonisierung
- » Automatisierung



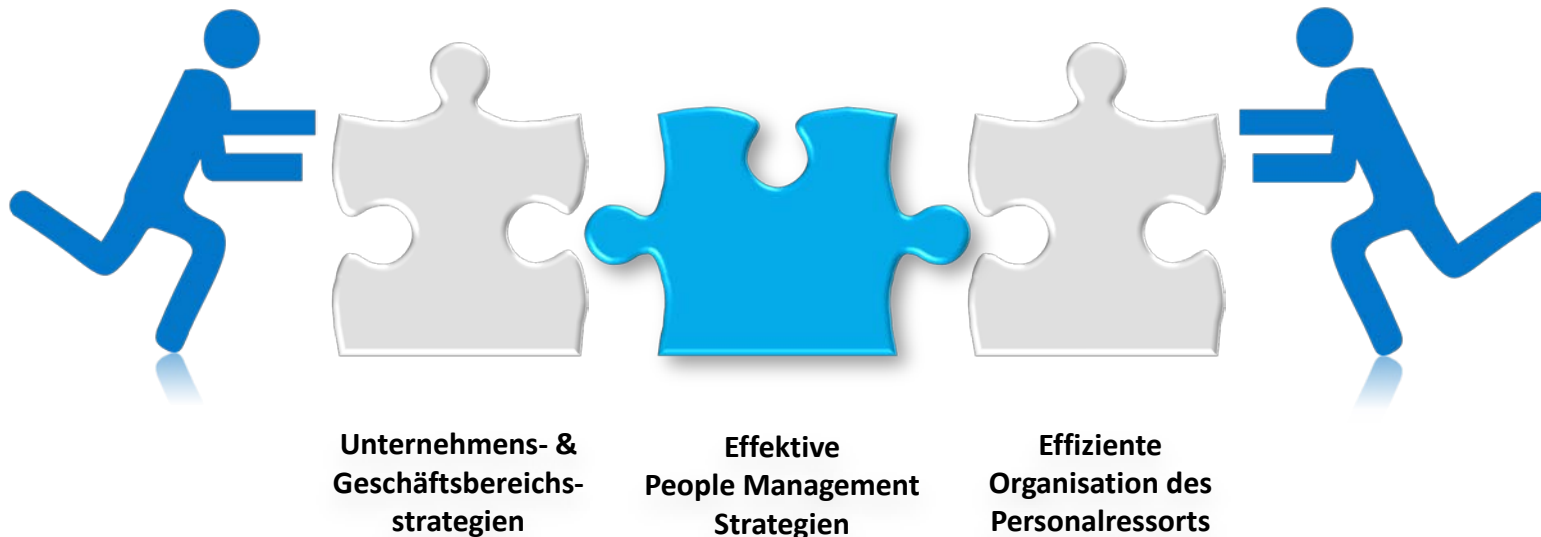
Dominanz der Business-Sicht

HR Value wird erreicht durch:

- » Stakeholder-Segmentierung
- » Stakeholder-Differenzierung
- » Ausrichtung auf künftige Geschäftsbedarfe
- » Demografiemanagement
- » Lebensphasenorientierung
- » ...

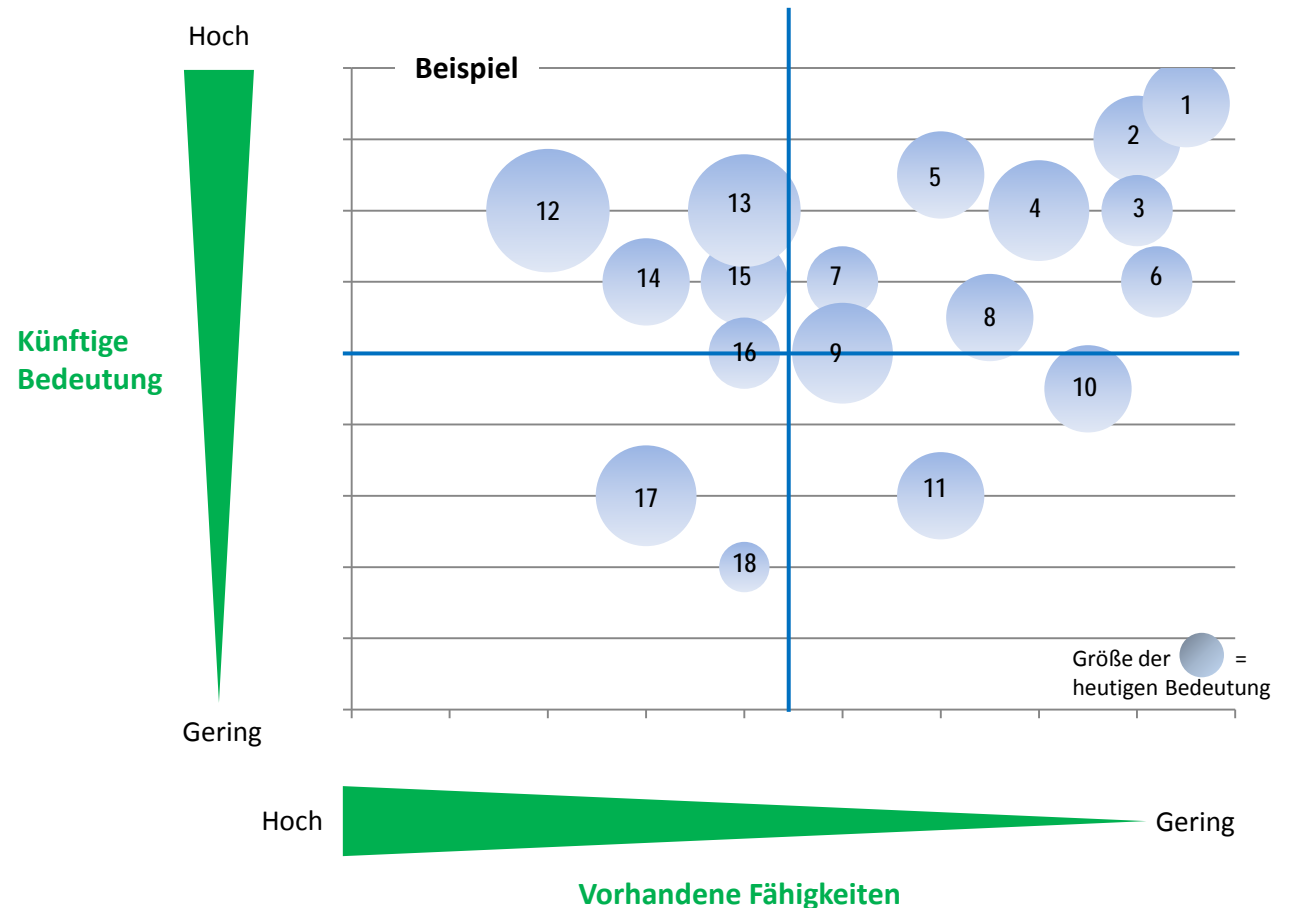


HR muss die künftigen Geschäftsbedarfe aufnehmen, in Personalstrategien übersetzen und mit den Führungskräften Hand in Hand umsetzen



Wir analysieren mit Ihnen die Bedeutung von People Management Themen und die Fähigkeit Ihrer Organisation, diese zu meistern

1. Integriertes Talentmanagement
2. Businessorientierte Personalstrategie
3. Strategische Personalplanung
4. Verbesserung der Führungsqualität
5. Businessorientierte HR-Organisation
6. Job-Systematisierung & -Segmentierung
7. Nachfolgeplanung
8. Leading Change
9. Gesamtvergütungsmanagement
10. Kompetenzmanagement
11. HR-Controlling/-Reporting
12. Optimierung der PE-Programme
13. Performance Management
14. HR-Beitrag zu Organisationsveränderungen
15. Karrieremanagement/Laufbahnmodelle
16. Arbeitgeberattraktivität
17. Effizienz der HR-Prozesse
18. Lebensphasenorientierte Personalarbeit



Mögliches Workshopdesign: People Management Review im Rahmen eines CHRO-Workshops

Wo stehen Sie heute?

- 1 Kennen Sie die Erfolgsfaktoren Ihrer Unternehmensstrategie und Geschäftsmodelle?
- 2 Kennen Sie die daraus resultierenden Anforderungen an das People Management in den unterschiedlichen Geschäftsbereichen?
- 3 Haben Sie die Unternehmensstrategie und Geschäftsbedarfe in eine Personalstrategie übersetzt?
- 4 Haben Sie eine Roadmap zur wirksamen Umsetzung der Personalstrategie – Hand in Hand mit den Führungskräften – entwickelt?
- 5 Haben Sie die unterschiedlichen Stakeholder frühzeitig in diesen Prozess involviert?

CHRO-WORKSHOP-PROGRAMM

Teil 1: Zukunftsszenarien und Erfolgsfaktoren einer effektiven Personalarbeit

- » Wichtigste Studienergebnisse zu HR-Szenarien und HR-Strategiethemen
- » Wichtigste Studienergebnisse zu Erfolgsfaktoren eines effektiven People Managements
- » Ergebnis: Einschätzung der Erfolgsfaktoren in Ihrem Unternehmen

Teil 2: Übersetzung der Geschäftsstrategien in Personalstrategien

- » Voraussetzungen und Hindernisse
- » Best Practice Prozesse
- » Ergebnis: Entwurf eines möglichen Vorgehens für Ihr Unternehmen

Teil 3: Umsetzung der Personalstrategie – Hand in Hand mit den Führungskräften

- » Voraussetzungen und Hindernisse
- » Best Practice Prozesse
- » Ergebnis: Eckpunkte für die künftige Strategieumsetzungs-Roadmap

Konkrete Empfehlung für das weitere Vorgehen

Mögliches Projektdesign: People Management Review im Rahmen eines Beratungsprojekts

Projektplanung

- » Strategiebriefing
- » Organisationsbriefing
- » Informationsanalyse
- » Zielklärung
- » Projektorganisation
- » Projektfeinplanung

Befragungsdesign

- » Festlegung Zielgruppen
- » Festlegung Befragungsthemen
- » Operationalisierung Fragebögen
- » Festlegung Befragungsarten (Interview, Online-Befragung, papiergestützte Befragung)

Stakeholderbefragung

- » Projektinformation Vorstände, Bereichsleiter, Führungskräfte, High Potentials, Personalbereich
- » Strukturierte persönliche Interviews
- » Online-Befragung (alternativ: papiergestützte Umfrage)

Ergebnisanalyse

- » Datencleaning
- » Differenzierte Datenanalyse nach Stakeholdergruppen
- » Eigen-/Fremdbild-Vergleich
- » Ergebnisinterpretation
- » Erstellung Ergebnispräsentation

Zielbild-Workshop

- » Ergebnisdiskussion/-interpretation
- » SWOT-Analyse (Stärken, Schwächen, Chancen, Gefahren)
- » Entwurf eines Zielbildes für das People Management

Follow-up-Planung

- » Ableitung Handlungsbedarf
- » Priorisierung Bedarfsfelder
- » Definition Follow-up-Maßnahmen und vertiefende Analysen
- » Entwurf Follow-up-Roadmap

Ihre Ansprechpartner



Nicole Fabig-Grychtol
Associate Partner

Nicole Fabig-Grychtol ist Diplomkauffrau und verfügt über mehr als 15 Jahre Praxiserfahrung in unterschiedlichen Fragen der strategischen und operativen Unternehmenssteuerung: Strategische Planung, Vertriebscontrolling und -steuerung, Kennzahlen-/Zielsysteme, Managementreporting, Produkt- und Prozessmanagement.

Ein Schwerpunkt ihrer Beratungstätigkeit ist die Übersetzung der Geschäftsstrategien in Personalstrategien und -konzepte sowie deren operative Umsetzung Hand in Hand mit den Führungskräften.



Ralf Hendrik Kleb
Managing Partner

Ralf Kleb ist Diplomkaufmann und verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung in unterschiedlichen Fragen der Strategie-, Marketing-, Organisations-, Technologie- und Human Resources Beratung.

Aktuelle Schwerpunkte seiner nationalen und internationalen Beratungstätigkeit sind HR Strategie und Umsetzung, Integriertes Talent & Performance Management sowie Total Rewards.