



PersonalProcessAssessment PPA®

das Assessment Tool der DQS

nach dem:

Heidelberger Prozess-Modell des

Personal-Managements

H(PM)²®

entwickelt von Ideas for Systems

Daniela Söhner und Prof. Dr. Michael Nagy

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch



- Stetige Vermehrung von Informationen und Verringerung der Halbwertszeit von Wissen
- Zunahme wissensintensiver Technologien, gerade auch in der Dienstleistung
- Internationalisierung und Globalisierung erzwingen neue Arbeitsformen und schaffen Innovationsdruck
- Demografische Entwicklungen und neue Erwerbsbiografien verändern Belegschaftsstrukturen
- Gesellschaftlicher Wertewandel macht vor Unternehmenstoren nicht Halt.

Empirische Studien identifizieren sechs Faktoren für erfolgreiche Unternehmen ...



1. Strategieorientierte Organisation
2. Marktnahes Informations- und Kommunikationssystem
3. **Verstärkte Nutzung des Mitarbeiter-Potentials**
4. **Mitarbeiter mit Kreativität und Eigeninitiative**
5. **Effiziente Führung**
6. **Praktizierte Kundennähe.**

Personalmanagement entscheidet über ...



- das Umsetzen der Strategie in operative Ergebnisse
- die Dienstleistungsqualität
- die Kundenbindung und
- die Innovationskraft einer Organisation.

Personalmanagement ist von überragender Bedeutung



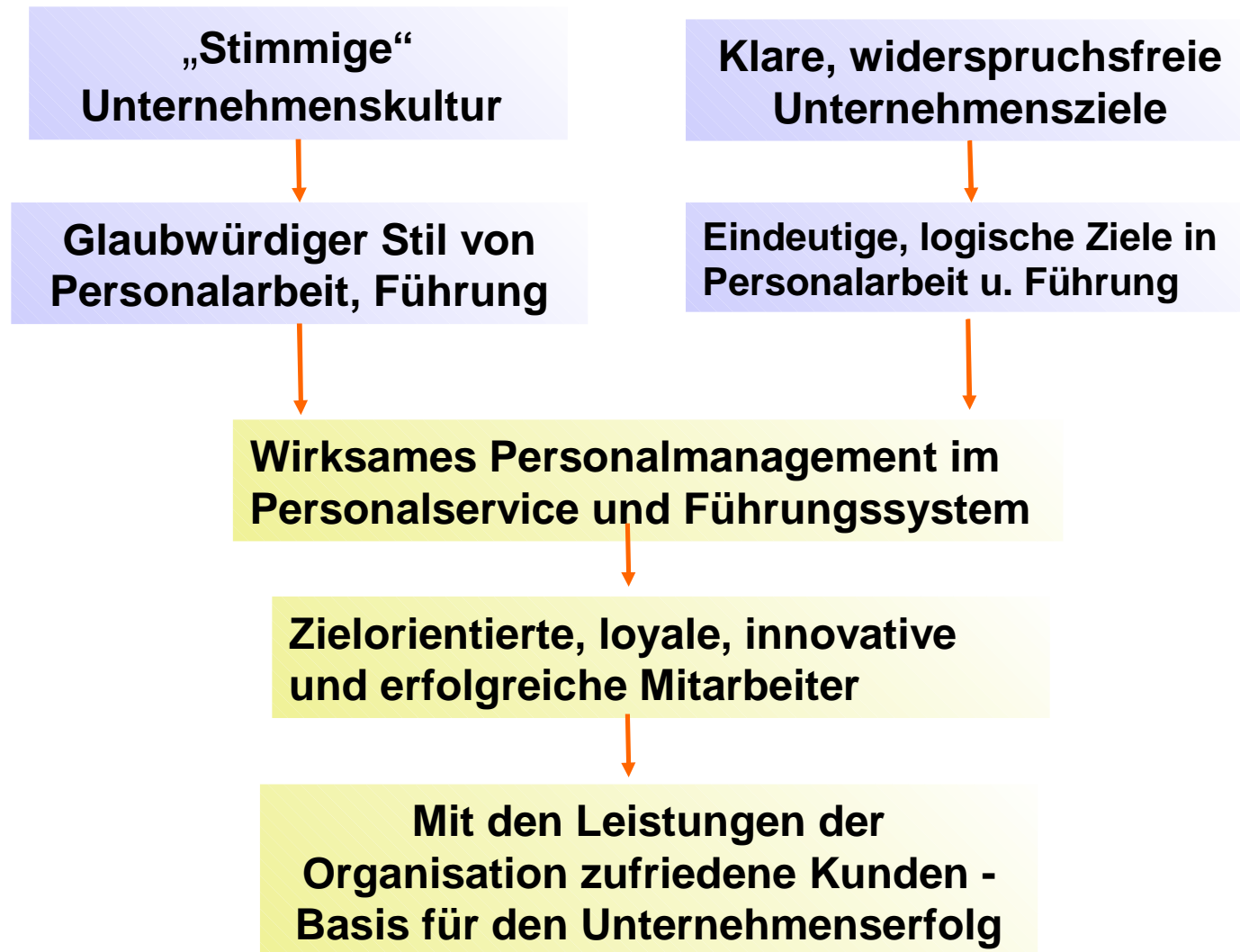
„Personalmanagement ist ein arbeitsteiliger und integrativer Prozeß, der die Personalabteilung ebenso betrifft wie die Linienführungskräfte

... auch wenn die Form der Arbeitsteilung und die Optimierung der Schnittstellen noch Probleme aufwerfen ...

Personalmanagement ist ... ein zentraler Erfolgsfaktor“

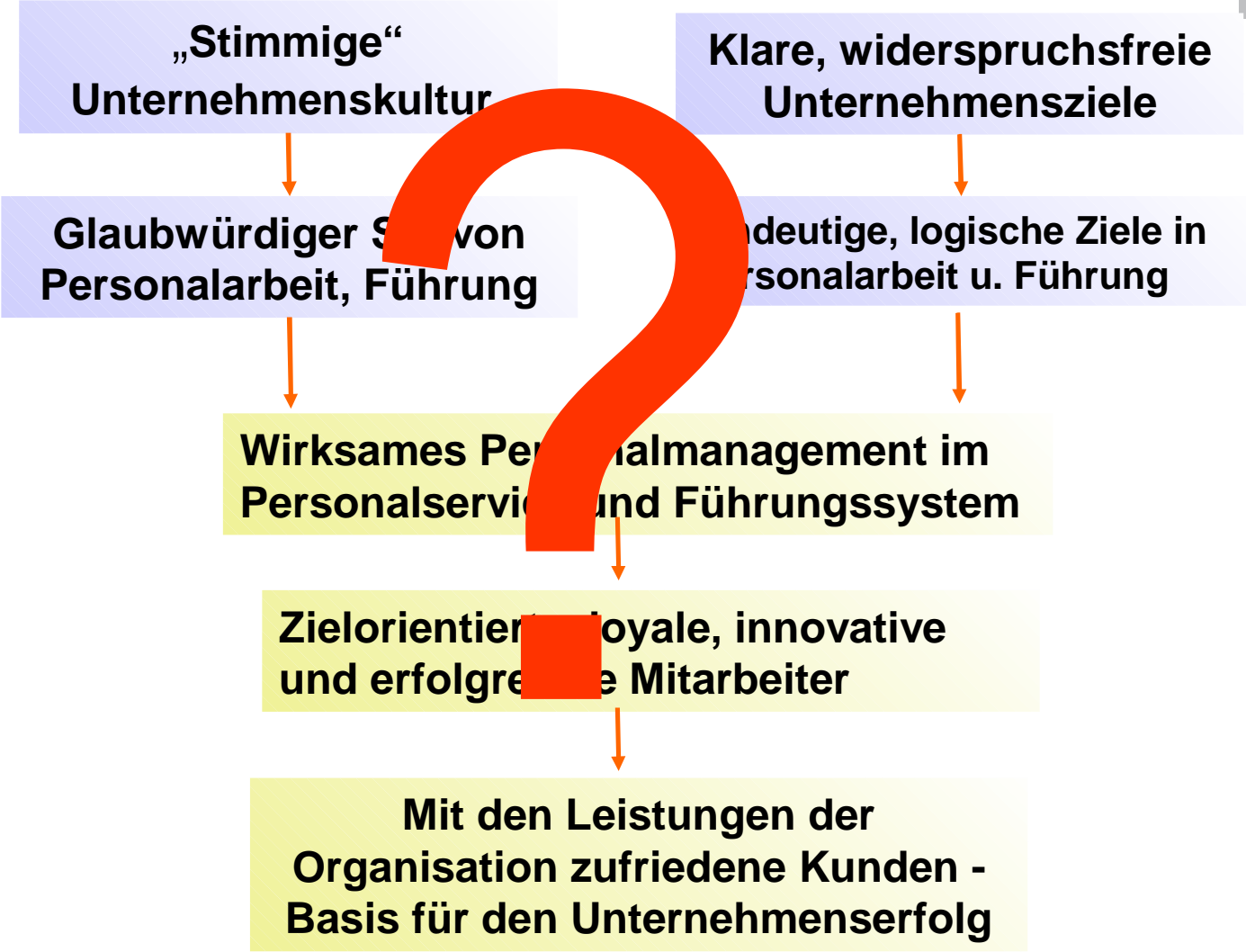
Prof. Christian Scholz, Personalmanagement

Das Idealbild von Personalmanagement ...





... und die Wirklichkeit heute ?



Die Einschätzung aus der Forschung



- „In Deutschland wird ... oft ... der Erfolg des Personalmanagement an der Unauffälligkeit des Personalabbaus gemessen; ...“

Prof. Christian Scholz: Personalmanagement

- „Teilweise beginnt sich ein Horrorszenario einer minimalistischen Personalarbeit abzuzeichnen ...“

Prof. Christian Scholz: Personalmanagement

- Die Erfahrung von Ideas for Systems ist, dass nicht strategisch ausgerichtetes Personalmanagement verhindert, dass dem Unternehmen die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bleiben. Dies gerade auch in Phasen der Rezession.

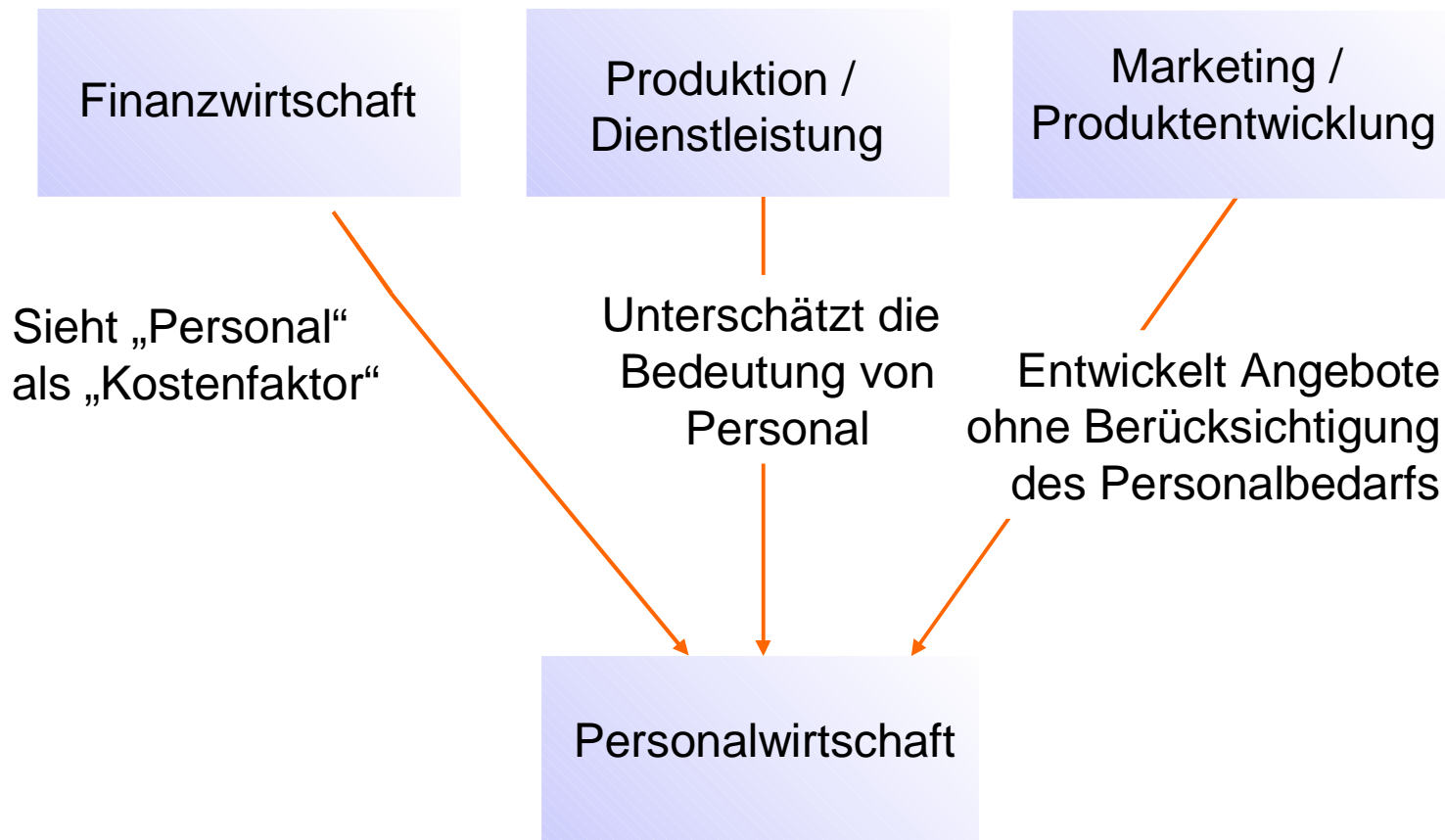
Kosten-Management* statt *Personal-Management



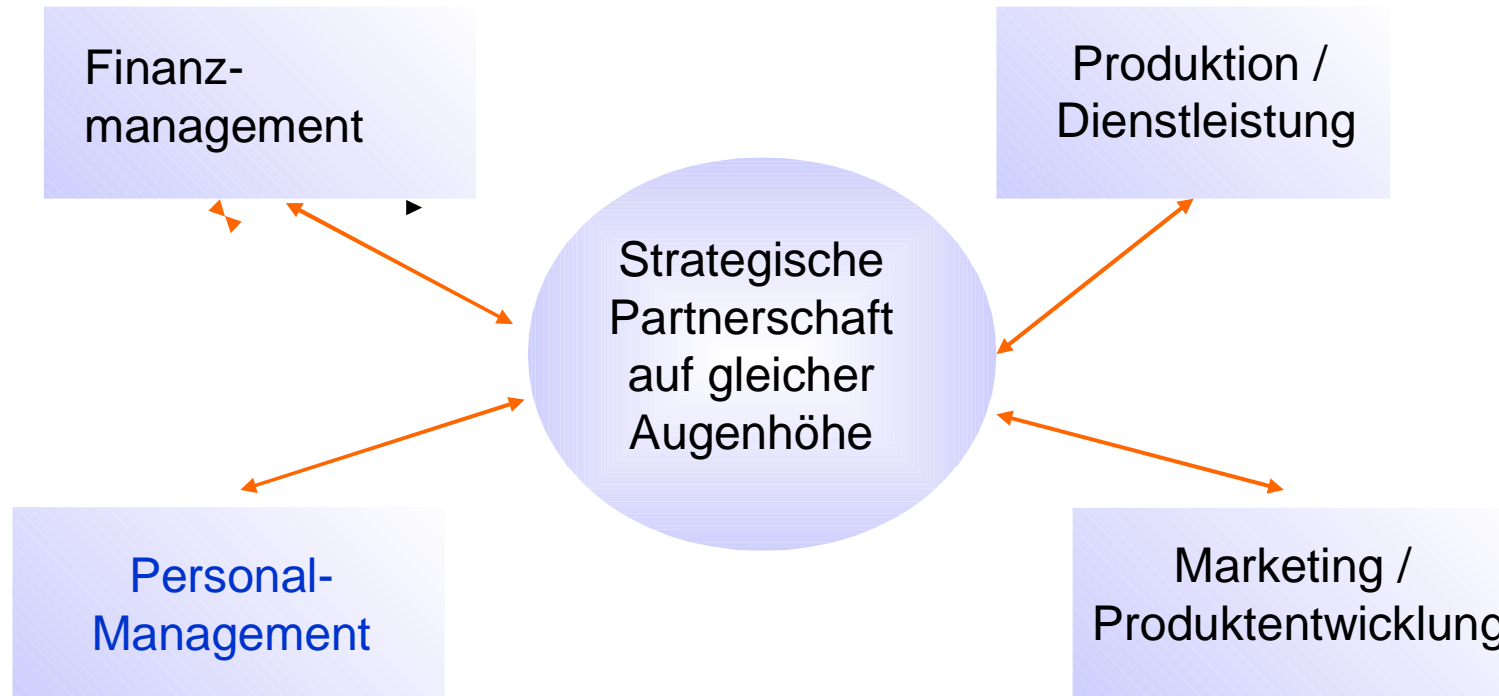
Leider häufig die gegenwärtige Wirklichkeit des Personalmanagements:

- Möglichst wenig Personal,
- das möglichst flexibel (abbaubar) ist,
- und möglichst kostengünstig verwaltet wird.

Häufig sieht es dann so aus :



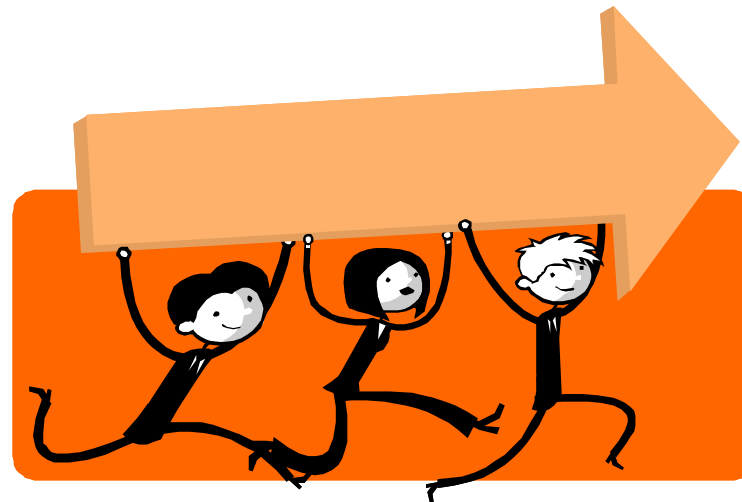
... hingegen unser strategisches Verständnis von Personalmanagement



Unternehmern haben die Verantwortung, folgende Frage zu beantworten



- Will ich im Personalbereich lediglich „Verwaltung“ (weniger oder mehr)???
- oder will ich ein Personalmanagement zur Zielgestaltung – zur Ausrichtung der Menschen meiner Organisation auf strategiegerechte Ergebnisse?



- Gewinnen Sie die richtigen Mitarbeiter für Ihr Unternehmen und können Sie diese halten?

...



- Wie entwickeln Sie alle Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu kompetenten Veränderungs-Managern?

...



- Wie schaffen Sie es Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ihre Interessierten Parteien einschließlich der Kunden zu Fans zu machen?

...



Unsere „Teilprozesse“ strategischen Personalmanagements



1. ... beinhalten ein klares Führungs- und Personalleitbild und eine Organisation vor, die der Unternehmenskultur entsprechen und die Ziele unterstützen.
2. ... gewinnen die richtigen Personalkapazitäten und bauen bei Absatzkrisen Kapazitäten ab – (De)rekrutierung.
3. ... motivieren durch ein erfolgreiches Führungssystem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Erreichung betrieblicher Ziele.
4. ... schaffen Vergütungs- und Kompensationssysteme, mit denen Leistung motiviert und belohnt werden.
5. ... steuern die Arbeitszeit kundenorientiert und effizient.
6. ... beurteilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer aktuellen Kompetenz und setzen diese richtig ein.
7. ... entwickeln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Basis ihrer Kompetenzen.
8. ... bewegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Verbesserungen und Innovationen.

Die 21 Module des H(PM)²®



- Alle Aufgaben des Personalmanagements sind in 21 Modulen beschrieben
 - im Strategischen und Operativen,
 - im Kurz- und Langfristigen,
 - im kollektiven und individuellem Bereich,
 - von Unternehmenskultur bis zu personellen Einzelmaßnahmen,
 - von Personalauswahl(instrumenten) bis zum Beschäftigungsende
- **H(PM)²** beschreibt ganzheitlich das Zusammenwirken aller Module mit den Unternehmenszielen und
- ihre Verbindung untereinander



Heidelberger Prozess-Modell des Personal-Managements H(PM)²®

Wenn Sie sich für das Personalmanagement entscheiden ...



- ... Bietet Ihnen unser Kooperationspartner die DQS ein einmaliges Analyseinstrument für die Bewertung Ihrer Unternehmenssituation
- auf der Basis des entwickelten Schaltplans eines ganzheitlichen Personalmanagements nach dem H(PM)²®
- und damit die Grundlage für schnelle und system(at)ische Optimierungen.

Das Modell für ein erfolgreiches Personalmanagement



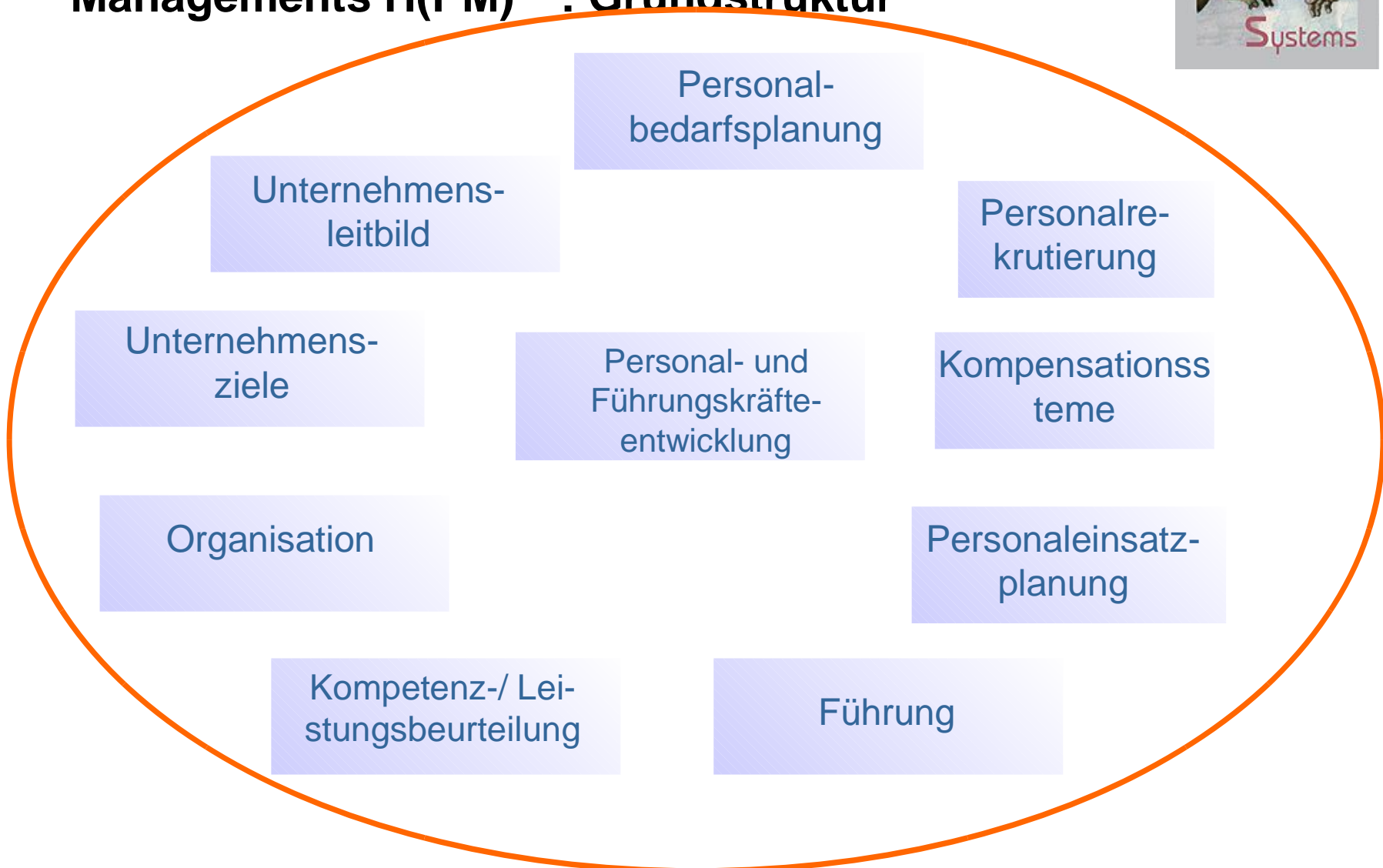
Personalmanager, Qualitätsmanagementexperten und Professoren für Management entwickelten das

Heidelberger

Prozess- Modell des
Personal-Managements

$H(PM)^2^{\text{®}}$

Heidelberger Prozess- Modell des Personal- Managements H(PM)²[®] : Grundstruktur



H(PM)²® in der Anwendung



- H(PM)²® ist die Grundlage des PersonalProcess Assessments PPA®, mit dem die DQS erstmals die „Prozesslandschaft Personalmanagement“ systematisch erfasst und signifikante Chancen für Verbesserungen aufzeigt.
- Mit diesem wirksamen Verfahren kann der wichtigste Unternehmensfaktor – das Personal – aus dem „Schattendasein“ herausgeführt

*und Menschen dahin gebracht werden, wo sie hingehören ,
in den Mittelpunkt.*