

## Steuern Sie das Kompetenzmanagement Ihres Unternehmens

Nutzen Sie die vorhandenen Mitarbeiterfähigkeiten effektiv für eine nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit für Ihr Unternehmen

Machen Sie mit OrgPlus Mitarbeiterkompetenzen sichtbar und stellen Sie den Transfer, die Nutzung und Entwicklung der Kompetenzen in Bezug auf die strategischen Unternehmensziele sicher.

Immer mehr Unternehmen haben die Erkenntnis gewonnen, dass Wissen eine wichtige Rolle für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens spielt, auch unter dem Begriff „Wissensmanagement“ bekannt. Im Vordergrund von strategischer bzw. operativer Führungs- und Personalarbeit gelangte so das Wissen und Können der Mitarbeiter immer mehr in den Vordergrund. In den letzten Jahren kam so immer mehr der Begriff des Kompetenz- und Skill-Managements in der Personalarbeit in den Gebrauch.

### Welche Bedeutung hat das Kompetenz-Management für die Personalentwicklung?

Beim integrierten Kompetenz-Management gibt es drei Ebenen:

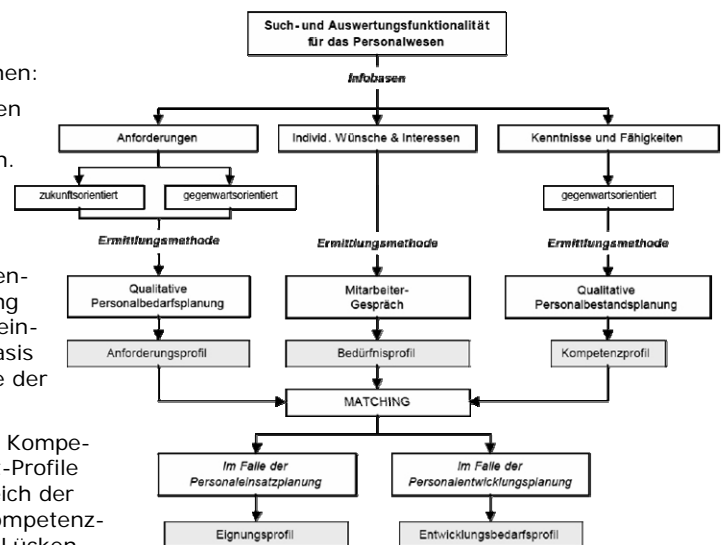
1. **Strategische Ebene:** mit den Unternehmenszielen und globalen Kernkompetenzen.
2. **Taktische Ebene:** Kernkompetenzen werden heruntergebrochen und im Rahmen der Kompetenzidentifikation und -modellierung in den Kompetenzkatalog eingepflegt. Dies bildet die Basis für die Anforderungsprofile der Mitarbeiter.
3. **Operative Ebene:** mit dem Kompetenzkatalog werden die Ist-Profile erstellt, die mit dem Abgleich der Anforderungsprofile die Kompetenzlücken ergeben. Für diese Lücken müssen Personalentwicklungsmaßnahmen erstellt werden, an denen die entsprechenden Mitarbeiter teilnehmen.

Die taktische Ebene beinhaltet die langfristige Steuerung der Human Resources eines Unternehmens. Integriertes Kompetenzmanagement bedeutet nicht nur die Verbindung aller drei Ebenen, sondern auch die Integration von Personalsoftwareprogrammen, wie z. B. die Verbindung von OrgPlus und SAP/HR.

### Wie kann OrgPlus Ihnen bei der übersichtlichen Darstellung der verschiedenen Kompetenzen und Ebenen helfen?

In die-sem Zusammenhang ist ist die Funktion der Profile in OrgPlus besonders hilfreich. Hier kann für jede Position

im Unternehmen ein Tätigkeits- und Anforderungsprofil sowie eine Stellenbeschreibung hinterlegt werden. Dies kann sowohl für eine bereits besetzte als auch für eine geplante Position geschehen. Zusätzlich können die Ist-Profile der Mitarbeiter hinterlegt werden, die auch Potenziale und Interessen des jeweiligen Mitarbeiters einschließen können. Um dieses Ist-Profil zu erhalten besteht die Möglichkeit, alle Ergebnisse der besuchten Bildungsveranstaltungen, Ergebnisse von 360°-Befragungen oder expliziten Tests sowie Geschäftsberichte zu hinterlegen.



Quelle: <http://www.christine-kunzmann.de>

Mit Hilfe der Suchfunktion von OrgPlus können Mitarbeiter mit bestimmten Kompetenzen schnell und einfach gefunden werden. So kann auch eine Projektzusammenstellung vereinfacht werden, wenn die Teilnehmer z.B. alle eine ähnliche Kompetenz aufweisen sollen (z.B. alle sprechen Italienisch) oder wenn sich die Kompetenzen innerhalb des Teams ergänzen sollen.

Mit der konditionellen Formatierung von OrgPlus kann im Organigramm schnell und einfach ausgemacht werden, wo z.B. eine Kompetenzlücke herrscht oder in ein paar Jahren herrschen wird, wenn ein Mitarbeiter in Rente geht. So kann frühzeitig reagiert und ein Mitarbeiter weiterqualifiziert oder ein neuer eingestellt werden.

Visualisieren Sie mit OrgPlus Kompetenzkategorien oder -klassen

- ▀ Fachkompetenz
- ▀ Methodenkompetenz
- ▀ Sozialkompetenz



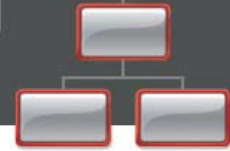



Foto	
Name	Andrea Manoura
Funktion	Finanzleiterin
Kompetenzniveau	Erfahrene Mitarbeiterin
Sprachen	Engl., Franz., Arab.
letzte Weiterbildung	05/2007: Excel f. Fortgesch.
Zielvorgabe für Weiterbildung	Aufbaukurs SAP für 2008

OrgPlus-Profil mit Kompetenzen

## Aufgaben des Kompetenzmanagements

- ▀ Repräsentation: Strukturierte und komprimierte Übersicht über Kompetenzen auf Mitarbeiter- und Unternehmensebene mit dem Ergebnis einer strukturierten Analyse des Kompetenzbestandes.
- ▀ Reflexion: Kritische Hinterfragung der Kompetenzbestände und Ableitung von betrieblichen Interventionen zur Verbesserung mit dem Ergebnis einer zielgerichteten Bestandsaufnahme und Bewertung der Kompetenzen.
- ▀ Verteilung: Verteilung und Verbreitung der Kompetenzen über die verschiedenen Ebenen der Organisation hinweg mit dem Ergebnis einer Verbreitung und hohen Verfügbarkeit des Kompetenzbestandes.
- ▀ Entwicklung: Anpassung des Kompetenzportfolios unter Berücksichtigung des vorhandenen Potenzials und den zukünftigen Anforderungen.

## Aufgaben des Personalmanagements im Hinblick auf das Kompetenzmanagement

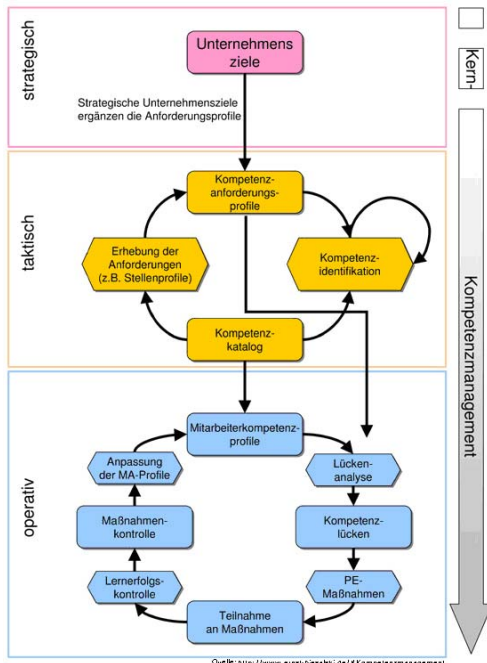
- ▀ Personaleinsatz und Personalentwicklung allgemein
- ▀ Strategische Personalstandanalyse
- ▀ Stellenbesetzung
- ▀ Kompetenzsuche
- ▀ Bildungsplanung

## Kompetenzkategorien oder -klassen

- ▀ Personale Kompetenzen
- ▀ Fachlich-methodische Kompetenzen
- ▀ Sozial-kommunikative Kompetenzen
- ▀ Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen

## Vorteile von OrgPlus im Personalmanagement für das Kompetenzmanagement

- ▀ Überschaubare Übersicht über die Personalstruktur
- ▀ Schnelle und einfache Suche nach bestimmten Kompetenzen im Unternehmen
- ▀ Erstellen von Berichten
- ▀ Schnelles Auffinden von Kompetenzlücken auf einer Ebene oder in einer Abteilung
- ▀ Anbindung an alle gängigen Personalprogramme, z.B. SAP
- ▀ Anbindung an das Kompetenzmanagement-Modul von Persis
- ▀ Konditionelle Formatierungen, z.B. für Planstellen oder baldige Kompetenzlücken



Integriertes Kompetenzmanagement