

Mit intelligentem Personal-Controlling Kosten- und Wettbewerbsvorteile realisieren

Entscheidungs- und handlungsorientiertes Personal-Controlling als modernes Steuerungsinstrument in einer wertorientierten Unternehmensführung

"You can't manage what you can't measure." - Die Forderung nach Zahlen, Daten und Fakten.

Leider wird Personal-Controlling oftmals falsch mit Kontrolle übersetzt. Kontrolle bezieht sich eher auf einen rückschauenden und statischen Vorgang, während sich die Steuerung (korrekte Übersetzung des Begriffs) auf eine vorausschauende, planerische und dynamische Betrachtung bezieht. Dabei muss die Informationsversorgung sicher gestellt sein, damit das Management das Personal sicher führen kann. So können schließlich auch Unternehmensziele über die Mitarbeiter verwirklicht werden.

So kann eine langfristige Leistungsfähigkeit des Unternehmens gewährleistet werden und somit bessere Voraussetzungen für eine gehobene Arbeitsproduktivität und im Wettbewerb am Markt.

Wie kann OrgPlus Ihnen beim Personal-Controlling helfen?

Oftmals ist es mit großem Aufwand verbunden, Daten aus verschiedenen Quellen zu konsolidieren. Mit OrgPlus können Daten aus HR-Systemen mit Daten aus z.B. Excel und weiteren Quellen zusammengefügt werden. So erhält man spielend eine Gesamtansicht eines Mitarbeiters oder einer Abteilung.

Welche Bedeutung hat das Personal-Controlling im Personalmanagement?

Beim integrierten Kompetenz-Management gibt es zwei Ebenen:

1. Operatives Personal-Controlling:

Dieser Bereich beschäftigt sich mit den so genannten "harten" Kennzahlen, wie demographische Entwicklung im Unternehmen, Mitarbeiteranzahl, Ertrag, Kosten und Aufwand. Dabei handelt es sich um kurz- bis mittelfristige Betrachtungen.

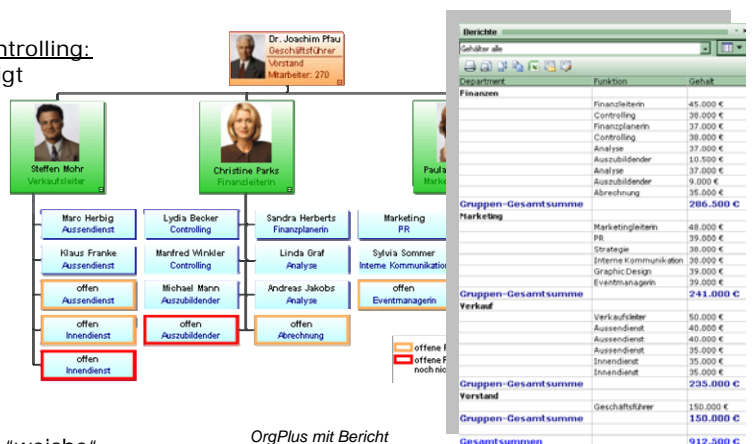
2. Strategisches Personal-Controlling:

Hier handelt es sich um "weiche" Kennzahlen, wie Potenzial, Fähigkeiten, Motivation und Ziele der Mitarbeiter, aber auch Weiterbildung und Weiterentwicklung gehören in diesen Bereich. Mit diesen Kennzahlen können Strategien entwickelt, geplant und durchgeführt werden.

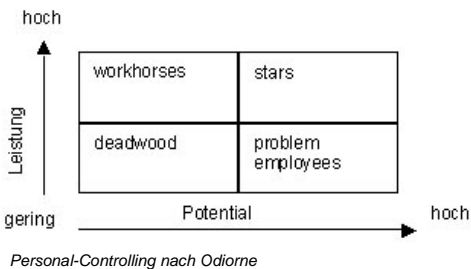
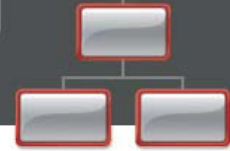
Mit einer langfristig ausgerichteten Personalplanung können wichtige Vorteile für das Unternehmen erreicht werden, wie mehr Kontinuität, mehr Effizienz, mehr Verlässlichkeit gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern, eine effiziente Steuerung des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs und somit eine vorteilhaftere Personalplanung und damit verbunden eine überschaubare Personalkostenentwicklung.

Visualisieren Sie mit OrgPlus quantitative und qualitative Mitarbeiterdaten, wie z.B.:

- Personalkosten
- Personalkapazitäten
- Mitarbeiterzahlen
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Leistungsbereitschaft
- Soziale und methodische Kompetenzen



In vielen Unternehmen besteht das Problem, dass mehrere Quellen für eine Statistik oder Präsentation herangezogen werden müssen. Mit OrgPlus lassen sich Daten jedoch ganz schnell und handlich in Form von Berichten oder Profilen visualisieren. So erhält man z.B. einen Bericht über die Personalkosten und -kapazitäten einer Abteilung. Zusätzlich können mit der Berichtsfunktion Statistiken ohne viel Aufwand erstellt und an Manager und Führungskräfte verteilt werden. Soll- und Ist-Vergleiche sind ebenfalls möglich.



Gründe für Personal-Controlling in einer wertorientierten Unternehmensführung:

- Anforderungen an Personalberichte steigen
- Stakeholder haben höhere Informationsanforderungen
- Höhere Leistungserwartungen an Führungskräfte
- Verbesserte Risiko-Management-Systeme zur Frühwarnung
- Komplexere HR-Prozesse und -Strukturen sowie Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge
- Intensivere Verknüpfung von Finanzkennzahlen des Unternehmens mit personalwirtschaftlichen Daten und Informationen

Aufgaben des Personal-Controllings u.a.:

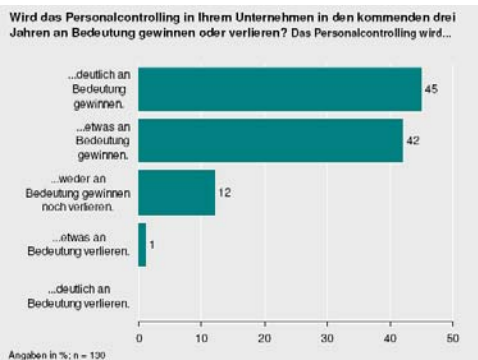
- Vorbereiten strategischer Entscheidungen
- Personalkosten transparent machen
- Beitrag zur Unternehmensberichtserstattung
- Frühzeitiges Einschätzen von Auswirkungen durch neue Entwicklungen
- Beitrag des Personalmanagements zum Unternehmenserfolg transparent machen
- Optimierung der Effizienz der Personalarbeit

Personalmanagementfeld	Controllingfunktion / Controllingaufgabe
Personalbestandsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Personalbestandsanalysen
Personalbedarfsbestimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Bestimmung des Personalbedarfs durch eine Personalbedarfsplanung
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Bestimmung der kostengünstigsten Beschaffungswege • Bereitstellung von Instrumenten zur objektiven Bewerberauswahl
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Bildungscontrolling • Laufbahncontrolling
Personalfreisetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung der kostengünstigsten Freisetzungsförm • Überwachung der Abwicklung
Personaleinsatz	<ul style="list-style-type: none"> • Personaleinsatzplanung
Personalkostenmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Mithilfe bei der Aufstellung des Personalkostenbudgets • Überwachung der tatsächlichen Personalkosten • Kennzahlenanalysen • Abweichungsanalysen

Instrumente des Personal-Controllings u.a.:

- Human Resource Due Diligence
- Humanvermögensrechnung
- Human Resource Scorecard
- Soll- / Ist-Vergleiche
- SWOT-Analyse
- Personalkennzahlen
- Messung von Verhalten im Verhältnis zur Leistung
- Personal-Portfolios

Aufgabenumfang im Personal-Controlling



Entwicklung der Bedeutung des Personal-Controllings in den kommenden drei Jahren nach einer DGFP-Studie 5/2007

Vorteile von OrgPlus im Personalmanagement für das Personal-Controlling

- Konsolidierung von Daten
- Einfache visuelle Darstellung der Daten im Mitarbeiterprofil
- Unkomplizierte Berichterstellung für Statistiken, Analysen, Vergleiche
- Erstellen von Soll- / Ist-Vergleichen
- Offene Stellen, Bildungsbedarf, Nachfolgeplanung etc. mit Hilfe der konditionellen Formatierung schnell sichtbar
- Vereinfachtes Kompetenzmanagement