



Humankapital vermehren und intelligent nutzen

"The assets that really count are the ones the accountants cannot count." T. A. Stewart, Mitherausgeber des amerikanischen Managementmagazins "Fortune"

Gehört Ihr Unternehmen zu denjenigen, die noch immer kein systematisches Kompetenzmanagement integriert haben? Wie können Sie dann genau wissen, über welche Kompetenzen Ihre Mitarbeiter verfügen und ob Sie diese effizient nutzen? Anhand welcher Kriterien messen Sie sich an Ihren Wettbewerbern? Und können Sie es sich wirklich leisten, Geld für Trainings und Weiterbildung auszugeben, ohne die eigentlichen Bedürfnisse Ihrer Firma und Mitarbeiter zu kennen und den Erfolg Ihrer Personalentwicklung messen zu können?

Motivation, Problemlösungsfähigkeiten und Führungskompetenzen, Verantwortungsbewusstsein und Leistungsbereitschaft, kommunikative Talente und Kreativität - all dies sind unabdingbare menschliche Schlüsselfaktoren, die ein Unternehmen prägen und für seinen Erfolg den Ausschlag geben. Doch wie diese Kompetenzen messen, bewerten und verwalten?

Wir unterstützen Sie, das Management Ihrer wichtigsten Ressourcen - der Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter - auf eine professionelle und komfortable Basis zu stellen. Wir geben Ihnen alle Voraussetzungen für ein System in die Hände, das den Soll- und Ist-Zustand Ihres gesamten Unternehmenswissens in seiner Dynamik erfasst und misst. Wir liefern Ihnen auch die nötigen Inhalte (darunter eine arbeitspsychologisch ausgefeilte und bewährte Potenzialanalyse) und unterstützen Sie bei der Entwicklung und Kommunikation einer entsprechenden Talent-Philosophie.



In Abstimmung mit der Geschäftsführung und den Personalverantwortlichen wird unser Team die Grundlagen für ein leistungsstarkes Kompetenzmanagement-System erstellen. Damit wird es Ihnen möglich, die Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Persönlichkeit Ihrer Mitarbeiter an den strategischen Zielsetzungen Ihres Unternehmens auszurichten und durch eine wirklich gezielte und sinnvolle Personalentwicklung Ihren Wettbewerbern den entscheidenden Schritt voraus zu sein.



Kompetenzmanagement braucht eine solide Entscheidungsgrundlage

Motivation, Arbeitsverhalten, Verkaufs- und Beratungsstil, Führungs- und Teamverhalten, Innovationskraft und Kooperationsvermögen sind nur einige der entscheidenden Erfolgsfaktoren von Mitarbeitern und damit auch von Unternehmen. Jedoch gestaltet sich die zuverlässige Erfassung gerade dieser Softskills ohne innovative Technologien als schwierig. Mit unseren Tools ist es für Sie nun ganz einfach, die Kompetenzen von Mitarbeitern und Bewerbern zu messen und mit den Anforderungen Ihres Unternehmens abzugleichen. Unsere arbeitspsychologisch fundierten, maßgeschneiderten Potenzialtests für PC und Internet helfen Ihnen, zügig und unkompliziert zu ermitteln, ob und inwiefern Arbeitsplatz und Stelleninhaber/-bewerber zueinander passen. Im Ergebnis kommen Sie zu soliden Urteilen darüber

- ob und inwieweit die Fähigkeiten Ihrer Mitarbeiter/Bewerber mit den Arbeitsanforderungen übereinstimmen
- wie hoch angesichts der Interessen, Bedürfnisse und Werthaltungen Ihrer Mitarbeiter deren Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist
- welche konkreten Veränderungen am Arbeitsplatz mit der Entwicklung und Realisierung der Mitarbeiterpotenziale einherzugehen haben.

Bei der Interpretation der Ergebnisse und personal- und unternehmenspolitischen Schlussfolgerungen stehen unsere Berater Ihnen gerne zur Verfügung.

In unseren Personalbeurteilungsverfahren werden die für die Erbringung von Arbeitsleistungen entscheidenden Qualifikationsbausteine erfasst:

- **Rollen- und Aufgabenverständnis**

Ein für Ihr Unternehmen erfreuliches Ergebnis wäre, wenn der Mitarbeiter die Stellenanforderungen kennt und sich mit ihnen identifiziert.

- **Motivationsstruktur**

Erstrebenswert für jedes Unternehmen ist es, dass sich die Motivationsstruktur des Mitarbeiters mit den Anforderungen der Stelle deckt.

- **Basisfähigkeiten**

Sie haben dann Glück mit Ihren Mitarbeitern, wenn diese über *die* grundlegenden Fähigkeiten und Eigenschaften verfügen, die notwendig sind, um sich flexibel auf neue Aufgaben einzustellen und Tätigkeitsfelder zu erschließen.

- **Funktionstypische Fähigkeiten**

Ein guter Mitarbeiter ist der, der auf dem für ihn richtigen Platz im Unternehmen tätig ist. Stellen Sie mit Hilfe unserer Tests sicher, dass Ihre Mitarbeiter die Fähigkeiten besitzen bzw. gezielt weiterentwickeln, die für bestimmte Funktionen, z.B. Geschäftsführung, Vertrieb und Controlling erforderlich sind.

Um die Eignung von Mitarbeitern und Bewerbern feststellen zu können, gilt es zunächst einmal, realistische Anforderungen festzulegen.



Bedarfsgerechte Anforderungsprofile erstellen

Bei der Personalbeurteilung entwickeln wir gemeinsam mit unseren Kunden **bedarfsgerechte Anforderungsprofile**. Dazu kommt unser Fragebogen **QPD** zum Einsatz.

Der Fragebogen zum Anforderungsprofil - QPD dient der Erhebung anforderungsrelevanter Informationen über Art und Inhalt der Tätigkeiten auf einer definierten Zielposition. Die Angaben im Fragebogen ergeben eine differenzierte Stellenbeschreibung (job description). Diese job description ist die Grundlage für die Erstellung eines Anforderungsprofils der erfolgsrelevanten Kompetenzen, Verhaltensweisen und Fähigkeiten.

Nutzern des CAPTain-Tests zur Erfassung des Arbeits- und Leistungsstils steht mit unserem umfassenden **Handbuch** ein wertvolles Hilfsmittel zur Übertragung der job description in ein entsprechendes Soll-profil der Testwerte zur Verfügung.

Der Vorteil des Fragebogens zum Anforderungsprofil liegt darin, dass

- mehrere Personen
- raum- und zeitunabhängig
- zum für sie passenden Zeitpunkt
- nach einheitlichen Kriterien
- einfach und unkompliziert

ihre Einschätzungen und Vorstellungen zu den Tätigkeiten und Aufgaben der Zielposition äußern können.

Der Fragebogen QPD verzichtet bewusst darauf, nach Eigenschafts- und Kompetenzmerkmalen zu fragen, die ein erfolgreicher Stelleninhaber vielleicht mitbringen sollte. Die Erfahrung zeigt, dass solche Merkmalslisten in aller Regel zu unscharf und pauschal sind. Sie bedürfen immer einer nachträglichen Definition und Konkretisierung. Mit dem QPD gehen wir den umgekehrten Weg, zunächst erfolgsrelevante Tätigkeitsmerkmale abzufragen, um anschließend daraus die erforderlichen Eigenschaftsmerkmale des Stelleninhabers abzuleiten.

Es werden Fragen gestellt, die die Aufgabenbereiche, die Art der Aufgaben, die Kommunikationsmöglichkeiten, die Stelle der Führungshierarchie, die Komplexität, den Kontakt zu Kunden und vieles mehr erfassen.