



# Strategisches Kompetenz-Management



Strategisches Kompetenz-Management wird als ein integriertes, dynamisches System des Personalmanagements verstanden. Es beschreibt die Festlegung relevanter Personalkompetenzen unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie und deren kontinuierliche Anpassung an neue Aufgaben, vielfach unter Berücksichtigung strategischer und organisatorischer Veränderungen

## – Zielgruppe

- Unternehmen, die ihr Personalmanagement an den strategischen Erfordernissen des Unternehmens ausrichten wollen
- Unternehmen, die die aktuellen und zukünftigen fachlichen, überfachlichen und persönlichen Anforderungen an Führungskräfte und Spezialisten systematisch abbilden möchten

## – Vorteile / Nutzen

- Leitbildkonforme Personalentwicklung zur Unternehmenswertsteigerung
- Entwicklung einer einheitlichen Führungskultur, Erleichterung der Integration neuer Unternehmen
- Zielgerichtetes, einheitliches Recruitment – einheitliche Systeme
- Früherkennung von Potenzialträgern und Nachfolgesicherung
- Langfristige Bindung von High-Potentials an das Unternehmen (Talentmanagement)
- Anreiz- und Motivationssysteme für eine faire und leistungsorientierte Vergütung

## – Einsatzmöglichkeiten

- Potenzialanalyse- und Auswahlverfahren
- Stellenprofile / -besetzungen
- Mitarbeitergespräche / Zielvereinbarungen
- Systematisierung von Qualifizierungsangeboten

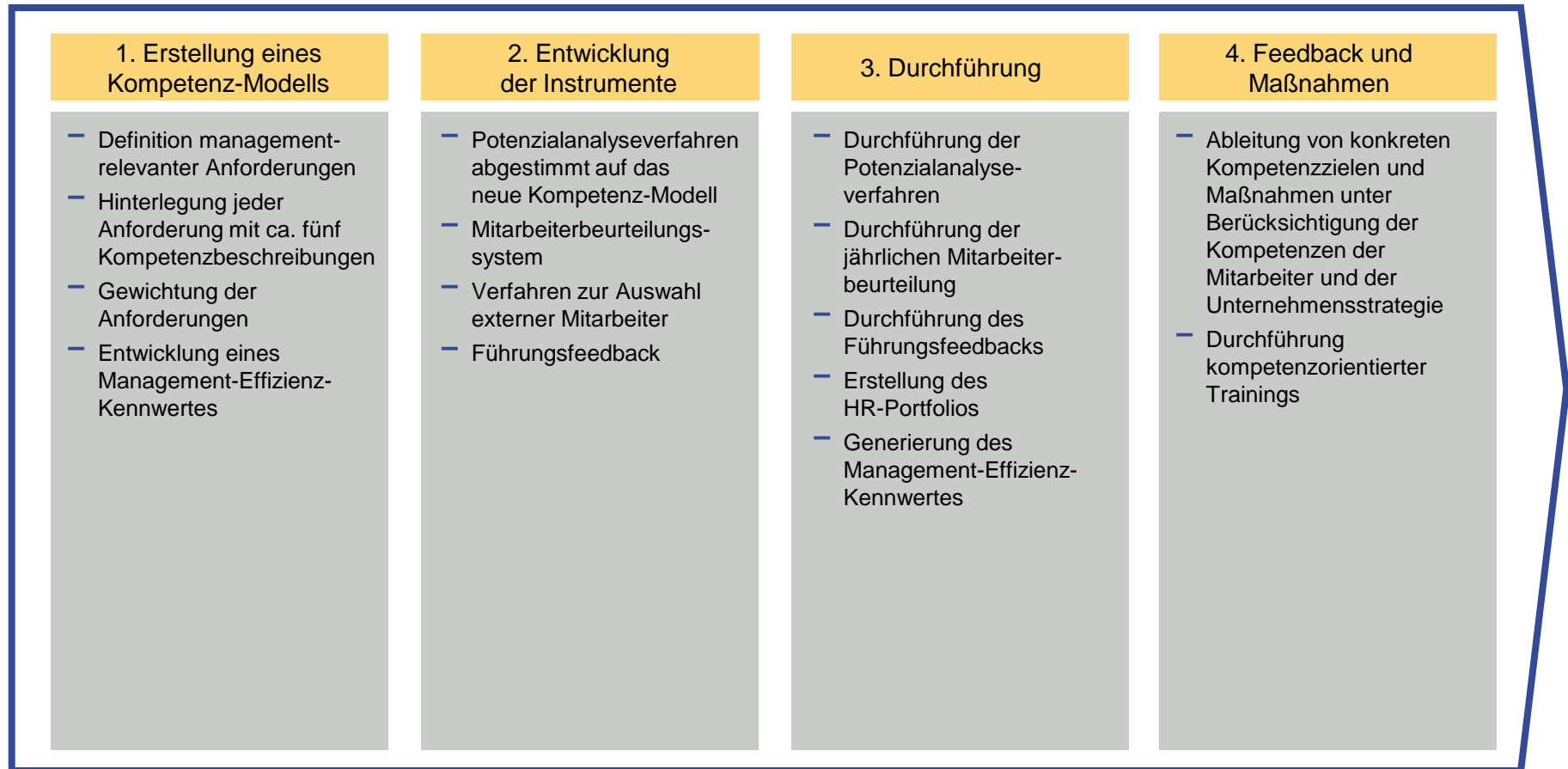
## Systeme

- Zielvereinbarung & Mitarbeiterbeurteilung
- Leitbild
- **Kompetenzmanagement**
- Mitarbeiterbefragung



Weitere Informationen:  
hr-horizonte GmbH  
Telefon 040 / 22 92 71 11  
Mail [info@hr-horizonte.de](mailto:info@hr-horizonte.de)  
[www.hr-horizonte.de](http://www.hr-horizonte.de)

## Beispielhafte Projektstruktur



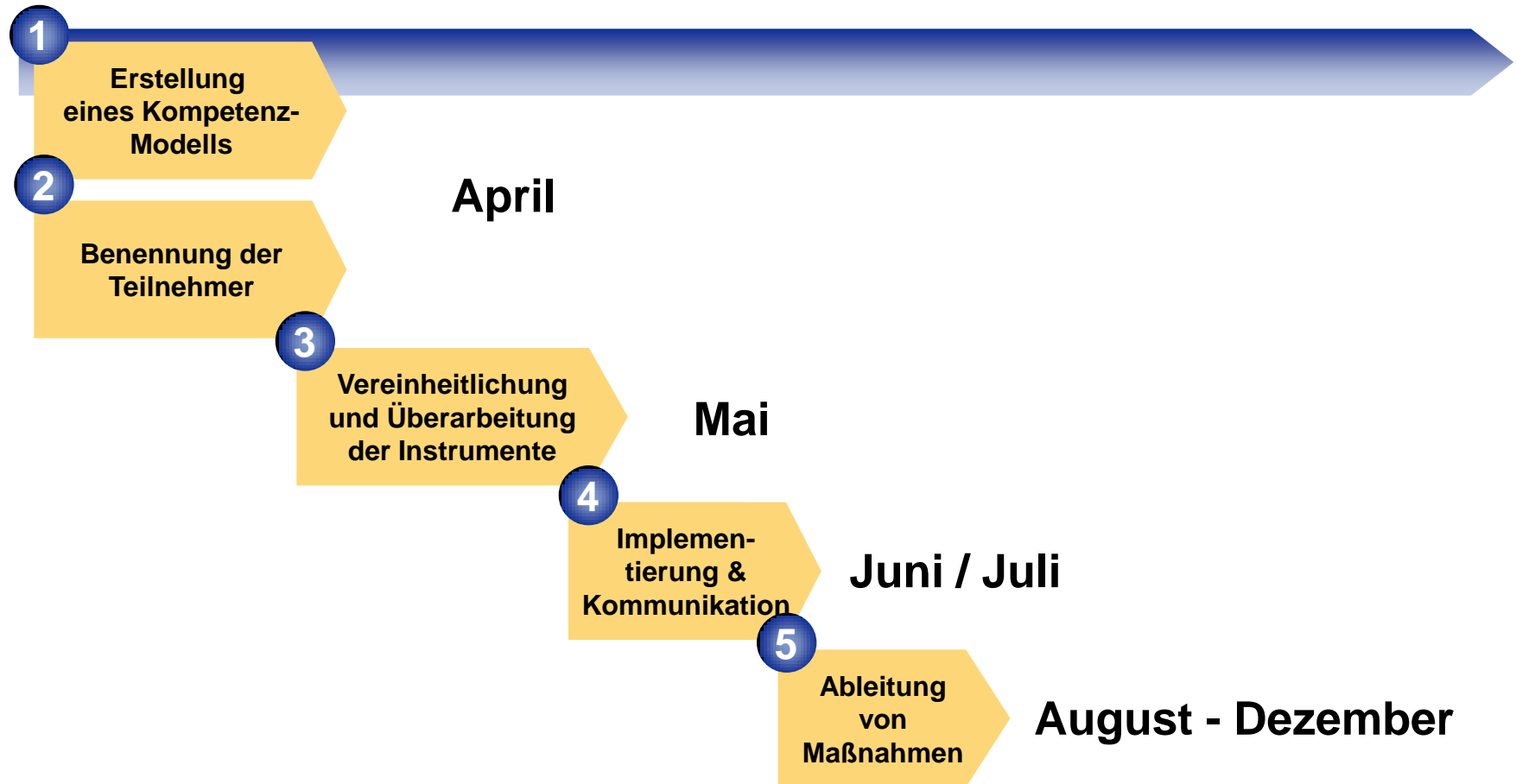
## — Ziele eines strategischen Kompetenz-Managements

- **Kenntnis- und Erfahrungsaustausch**
  - Identifizierung von Mitarbeitern mit besonderen Fähigkeiten sowie Erfahrungen und Vernetzung von Mitarbeitern, die nach entsprechenden Kenntnissen und Erfahrungen suchen
- **Ressourcenmanagement**
  - Identifizierung von Mitarbeitern mit bestimmten Kenntnissen und Erfahrungen, um sie innerhalb eines bestimmten Projektes oder einer Aufgabe einsetzen zu können
- **Personalentwicklung**
  - Definition der strategischen Kernkompetenzen, die innerhalb eines Geschäftsbereichs oder einer Funktion erforderlich sind
  - Identifizierung und Abgleich der existierenden Kompetenzen
  - Weiterentwicklung / Kompetenzaufbau in Richtung der Kernkompetenzen
  - Personalplanung auf differenzierte Weise (verglichen mit der bloßen Kopfzahl-Planung)

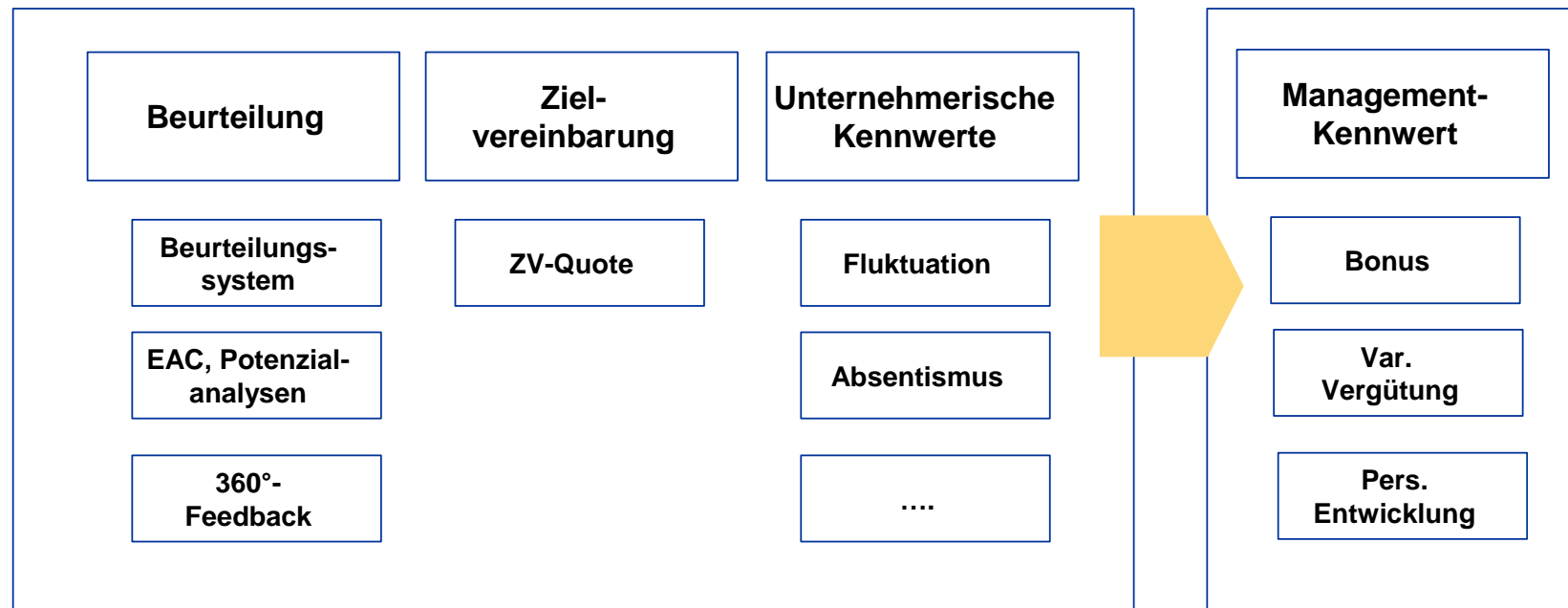
## — Nutzen eines strategischen Kompetenz-Managements

- Strategiegeleitete Personalentwicklung zur Unternehmenswertsteigerung
- Anreiz- und Motivationssysteme für faire und leistungsorientierte Vergütung
- Früherkennung von Potenzialträgern und Nachfolgesicherung
- Effizientes, kostengünstiges internes Recruitment
- Ideale Projektbesetzungen gemäß den Anforderungen
- Langfristige Bindung von High-Potentials an das Unternehmen (Retention Programme)
- Eindeutigkeit von Begrifflichkeiten / Anforderungen für die Ausrichtung von Potenzialträgern
- Nutzung für eine Human-Capital-Bilanz (teilweise wichtig für Basel II)

## Beispielhafte Mile-Stones

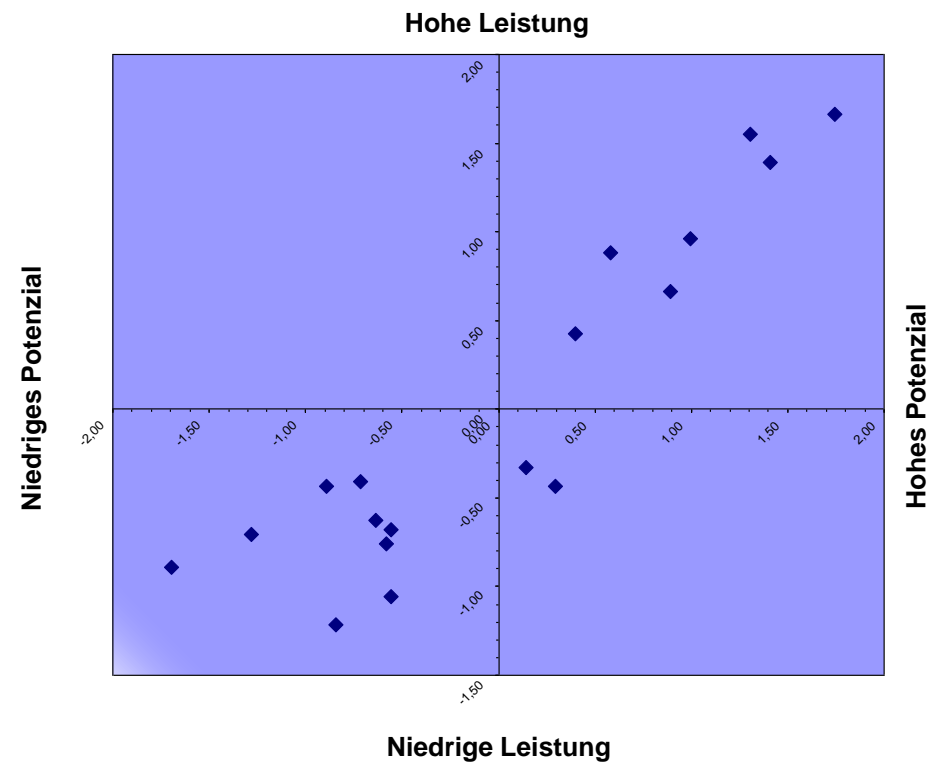
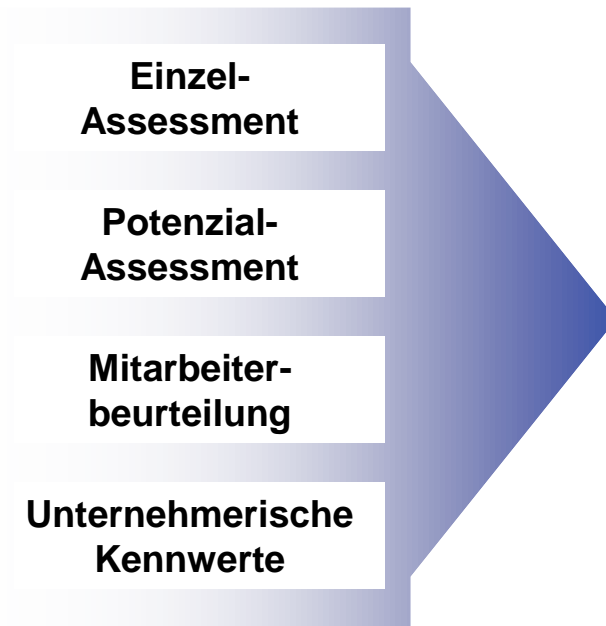


## Entwicklung eines Management-Effizienz-Kennwertes (Beispiel)

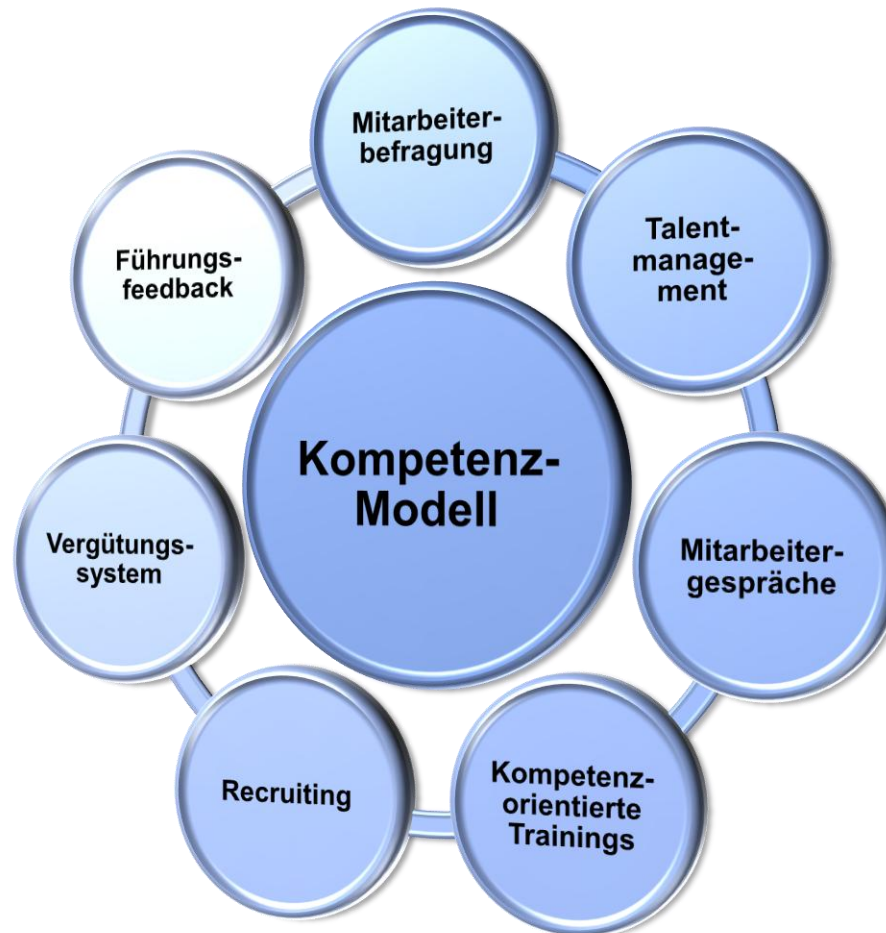


## Erstellung des strategischen HR-Portfolios

Sichere Datenlage



## — Grundgedanke





## Kontaktadressen

### Hamburg

Griegstraße 75 Haus 26a  
D-22763 Hamburg  
T +49 (0) 40 / 22 92 71 11  
F +49 (0) 40 / 22 92 71 80

### Düsseldorf

Breisacher Straße 31  
D-40468 Düsseldorf  
T +49 (0) 211 / 42 30 245

Besuchen Sie uns im  
Internet unter:  
[www.hr-horizonte.de](http://www.hr-horizonte.de)

oder nehmen Sie Kontakt auf  
unter:  
[info@hr-horizonte.de](mailto:info@hr-horizonte.de)