



Erfolgsfaktor Human Kapital

**Kompetenzmessung und Kompetenzentwicklung
auf Basis funktionsorientierter Anforderungsprofile**

Dr. Gerhard Hänggi



Exogene und endogene Faktoren
provozieren permanentes Change Management



Märkte und
Bedürfnisse



Konkurrenz
und Preisdruck

Wettbewerbs-
und Leistungsdruck



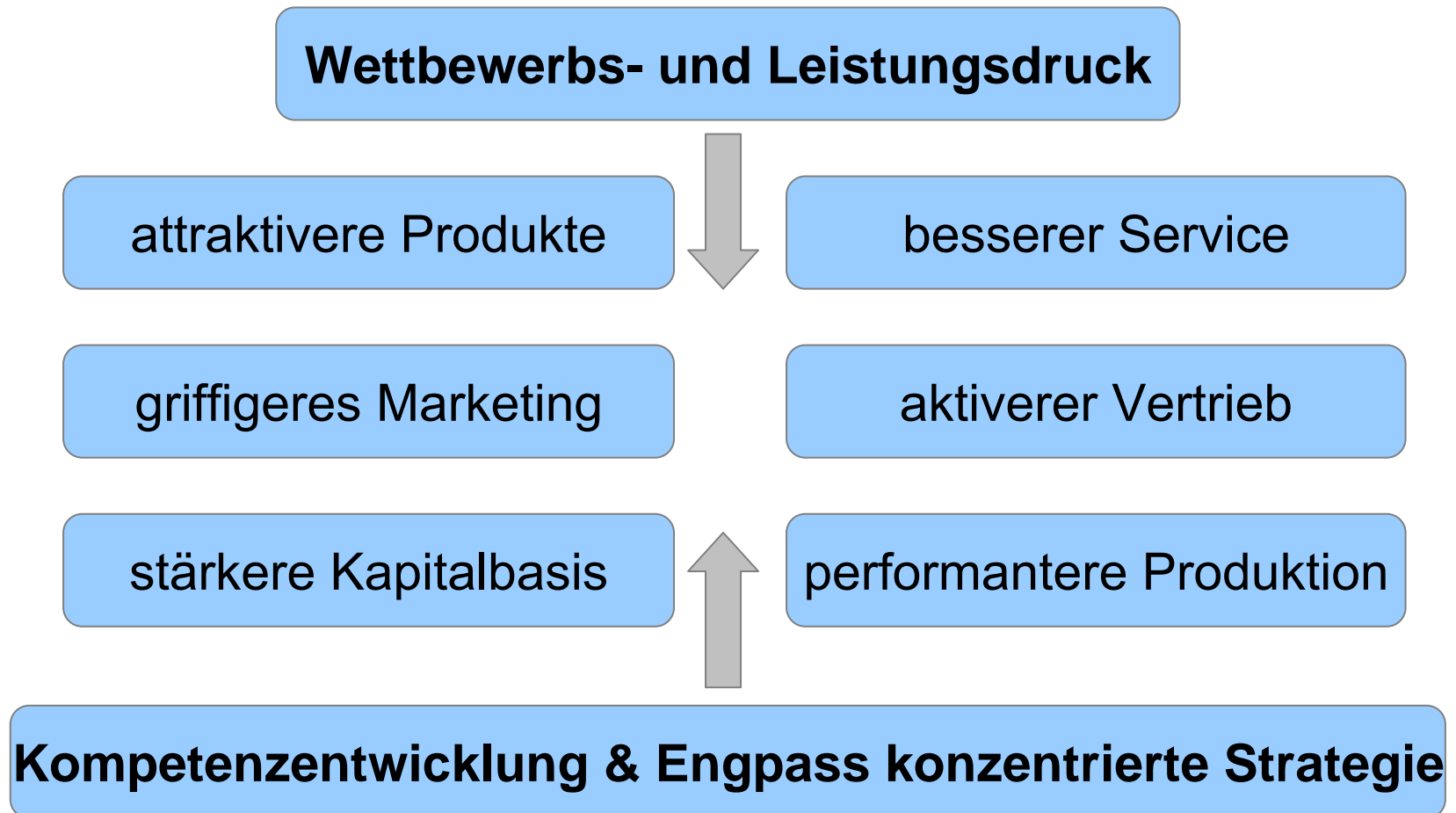
Märkte und Bedürfnisse
mit laufend veränderten Anspruchsniveaus



Konkurrenz im Leistungswettkampf
mit global oder lokal tätigen Unternehmen



Wettbewerbs- und Leistungsdruck
unter immer höheren Kompetenzanforderungen



Engpass konzentrierte Strategie

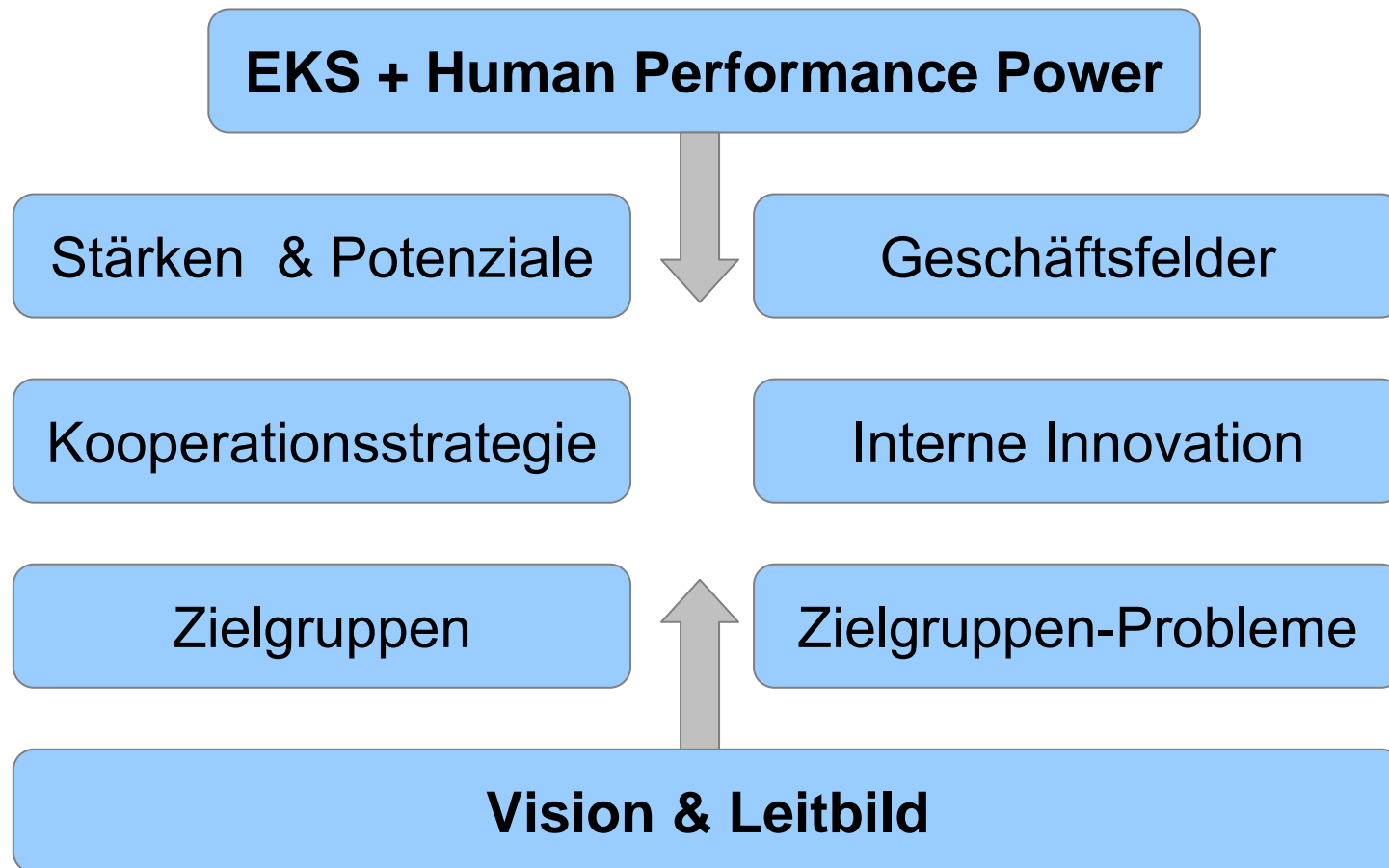
Konzentration
statt
Verzettelung

Wirkungsvollster
Punkt

Minimumfaktor
Engpass

Nutzen- statt
Gewinnmaximierung

EKS Performance Power





Entwickeln der Vision & Umsetzen des Leitbildes

Intelligenzpotenzial

Know-how Potenzial

Innovationspotenzial

Produktepotenzial

Unternehmensdynamik

Organisationsflexibilität

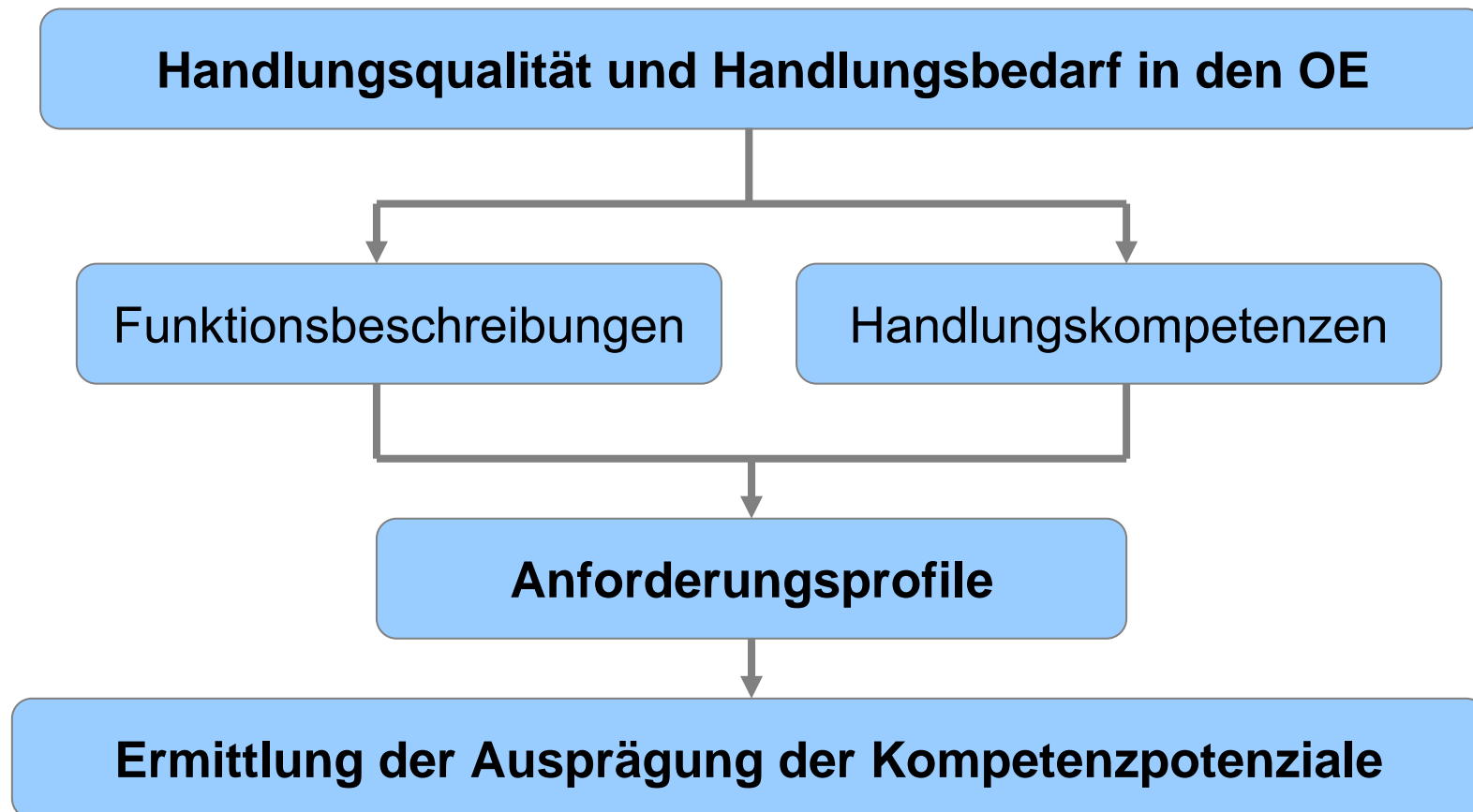
Human Performance Power

Human Performance Power

Strategische und
operative
Unternehmensziele

Kompetenzpotenzial
der
Human Ressourcen

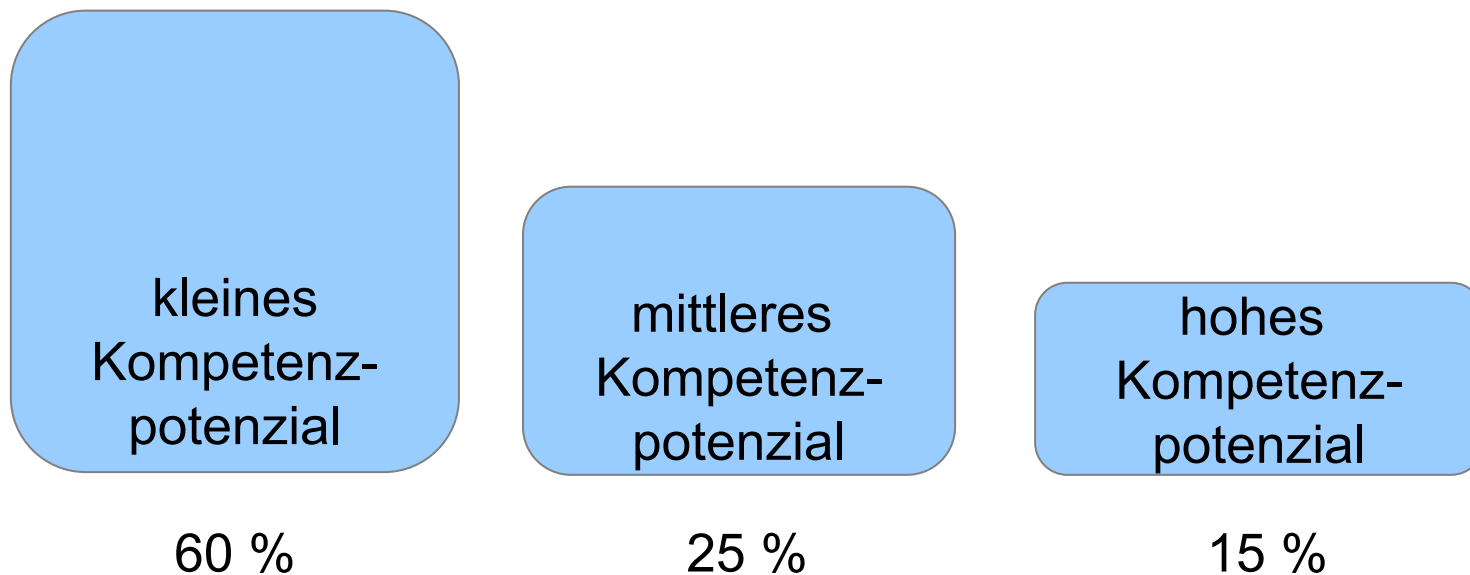
Ermittlung von Handlungsqualität und -bedarf





Kompetenzstruktur in Unternehmen mit Preisdruck

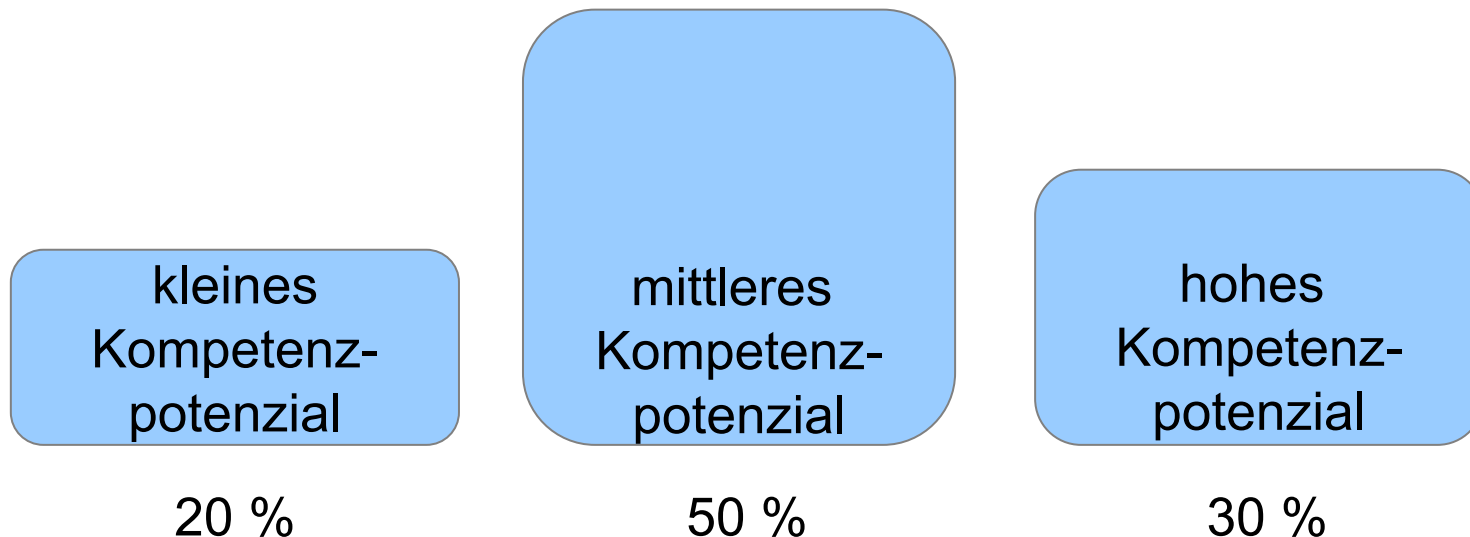
Optimaler Kompetenz-Mix in % der Belegschaft





Kompetenzstruktur in Unternehmen mit Innovationsdruck

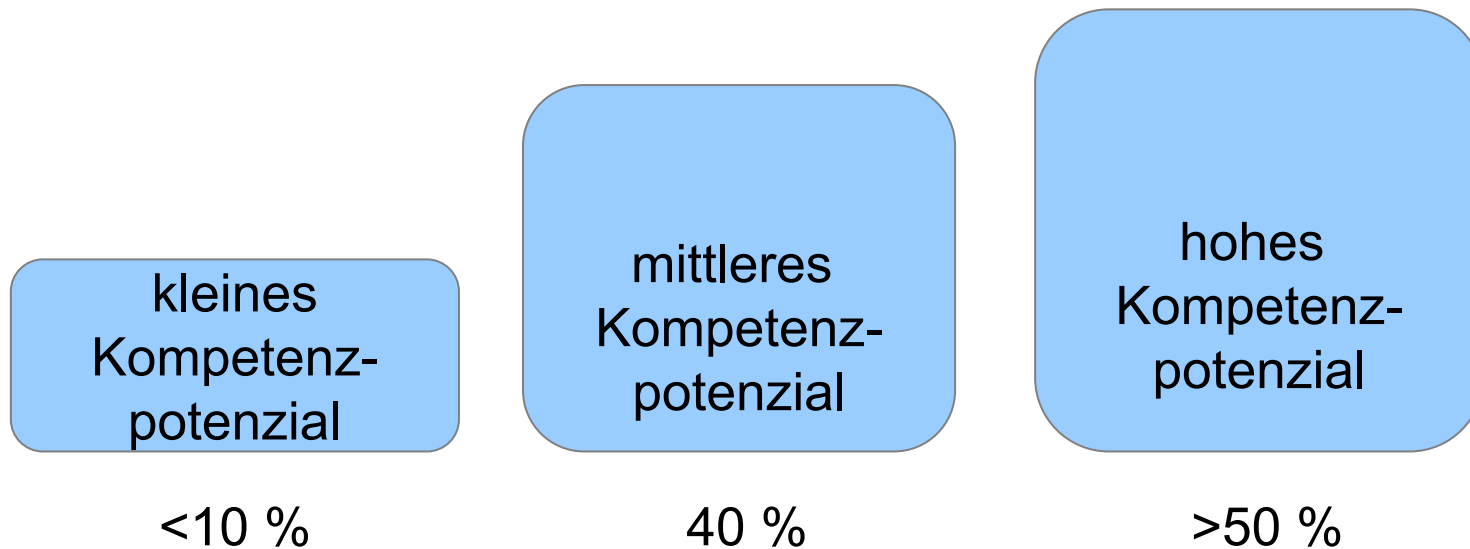
Optimale Kompetenz-Mix in % der Belegschaft





Kompetenzstruktur in Unternehmen der High-Tech Branche

Optimale Kompetenz-Mix in % der Belegschaft





Kompetenzpotenzial - verzahnte Kombination von Kompetenzen

Personale
Kompetenz

Fach-
Kompetenz

Kompetenzmodell COMPRO+

Methoden-
Kompetenz

Soziale
Kompetenz



Kompetenzgruppen in den Kompetenzkategorien

Personale Kompetenz

Charaktereigenschaften

Handlungsqualität

Innovationspotenzial

Eigenverantwortlichkeit

Fachkompetenz

Denkpräferenzen

Kommunikationsfähigkeiten

Grundkenntnisse

Fach-/Spezialkenntnisse

Methodenkompetenz

Denkmethodik

Kommunikationstechniken

Grundfertigkeiten

Fach-/Spezialfertigkeiten

Sozialkompetenz

Interessenpräferenzen

Kommunikationsverhalten

Arbeitsverhalten

Führungsverhalten

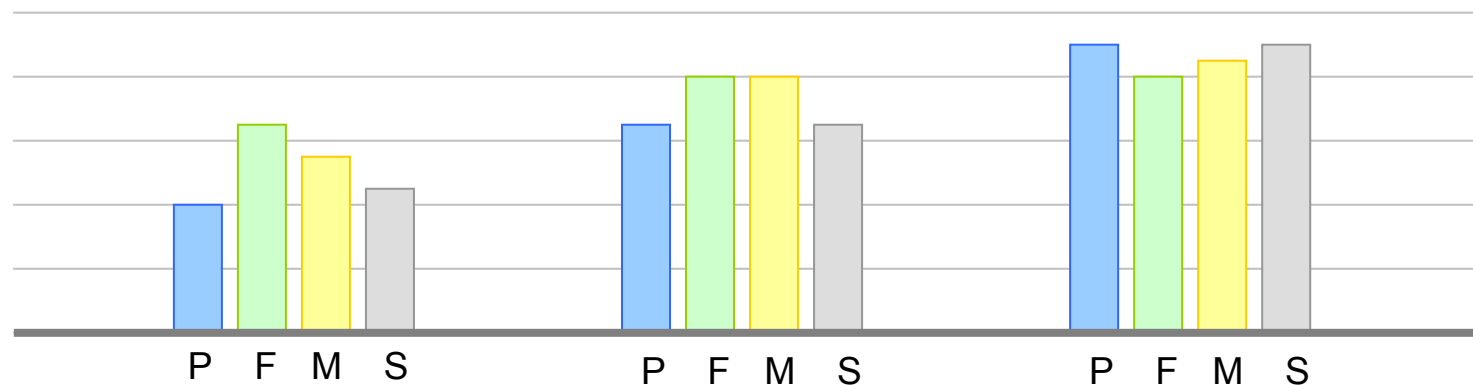


Normative Kompetenzzusprägung nach Funktionsbereichen

Funktionen
ausführend
100 %

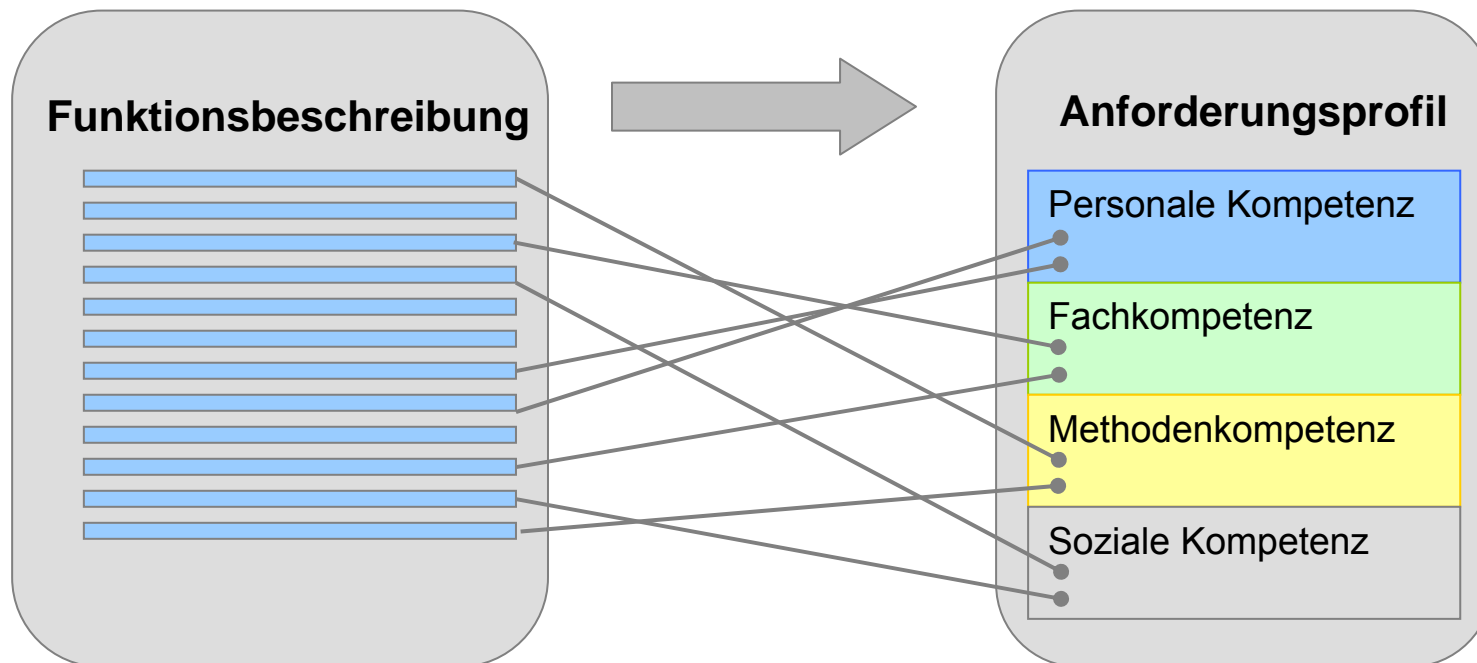
Funktionen
ausführend/führend
80 : 20 %

Funktionen
führend
100 %



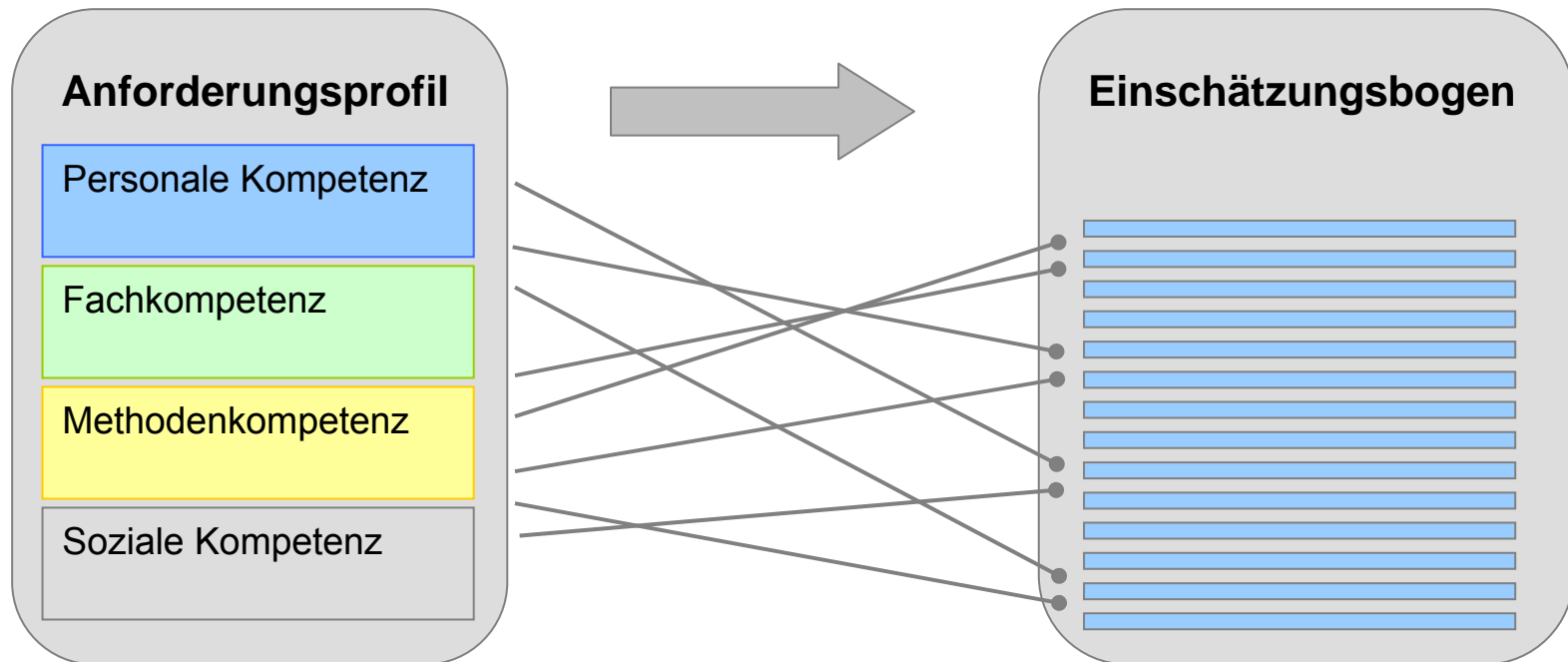


Anforderungsprofile zu den Fach- & Führungsfunktionen





Einschätzung beobachtbarer Arbeits- & Verhaltensprozesse



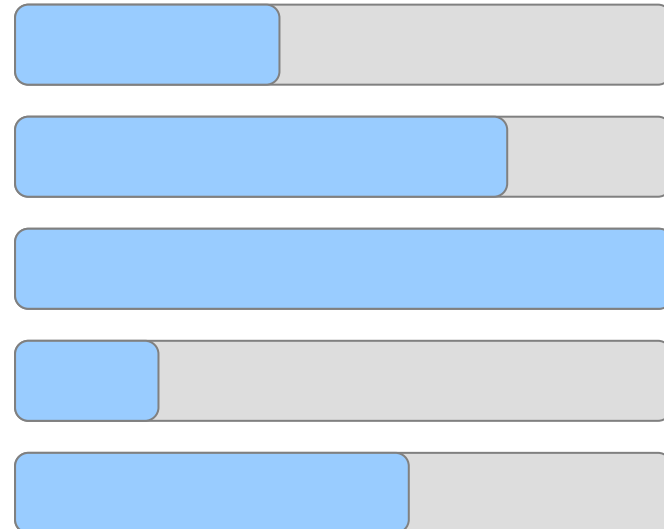


Einschätzungsmethode der Kompetenzausprägungen

Schlüsselkompetenz

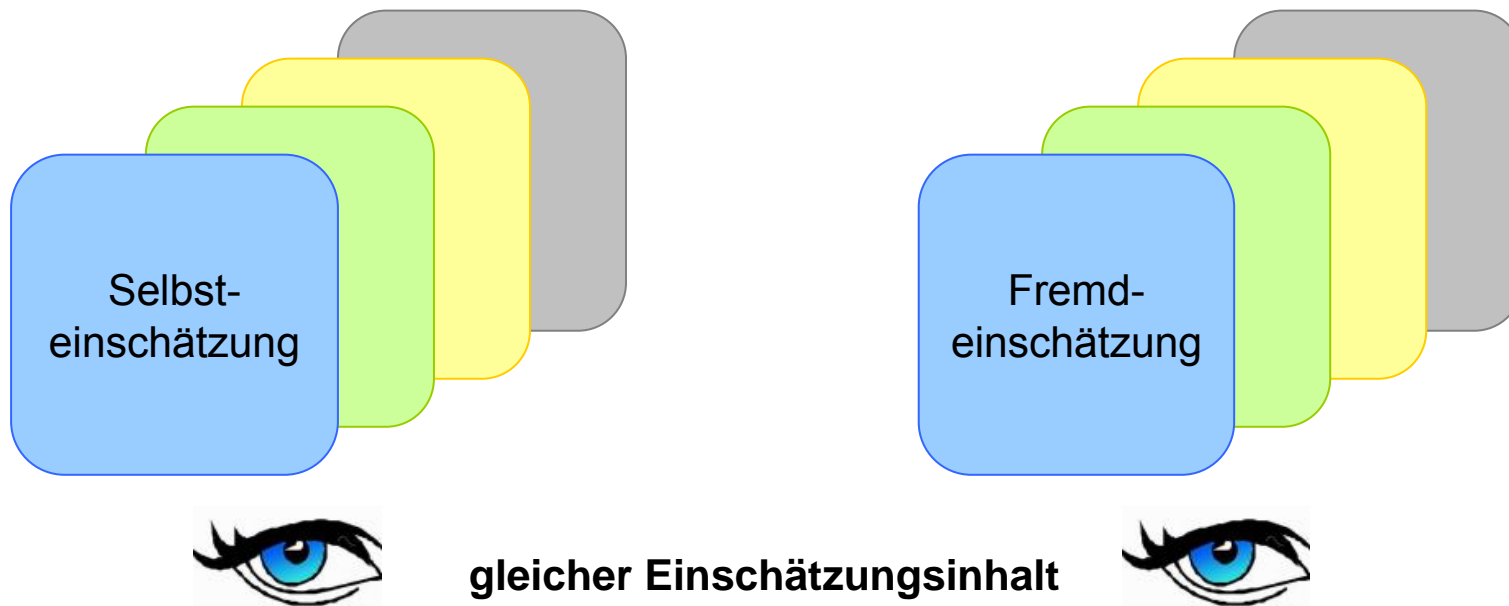


Einschätzung
des in der Praxis beobachtbaren
Ausprägungsgrades
von Kompetenz relevanten
Arbeits- & Verhaltensprozesse



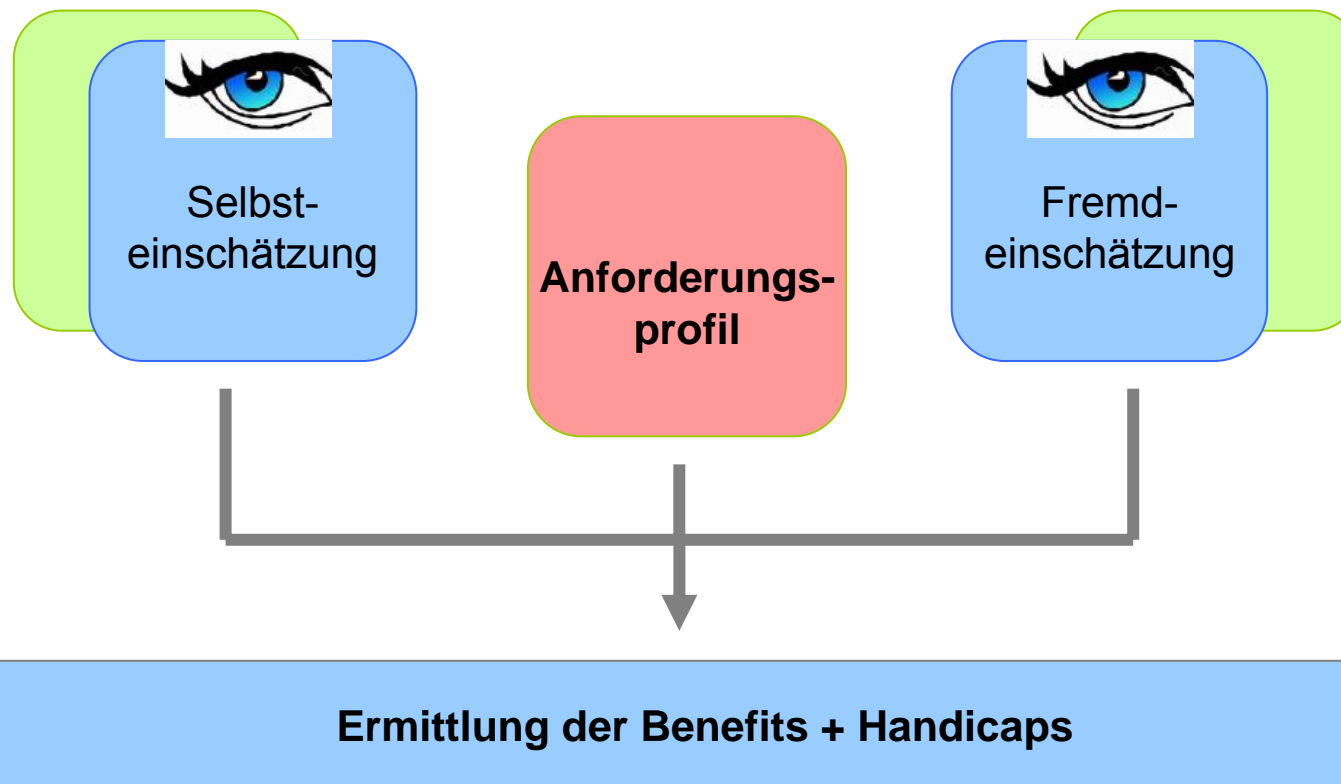


Selbst- und Fremdeinschätzung der Kompetenzausprägung





Matching der Einschätzungen gegen Anforderungsprofil





Wahl eines Anforderungsprofils aus Branchen-Benchmark

Katalog mit über
450 Benchmarkprofilen

- Industrie
- Handel
- Dienstleistung
- Gewerbe
- Technische Dienste
- Bankwesen
- Versicherungswesen
- Gesundheitswesen
- Schulwesen
- Öffentliche Dienste



Benchmark- oder
modifizierte
Anforderungsprofile

Bereich Vertrieb

Bereich Produktion

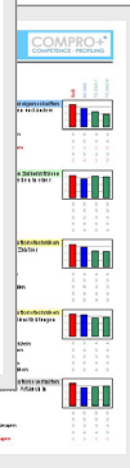
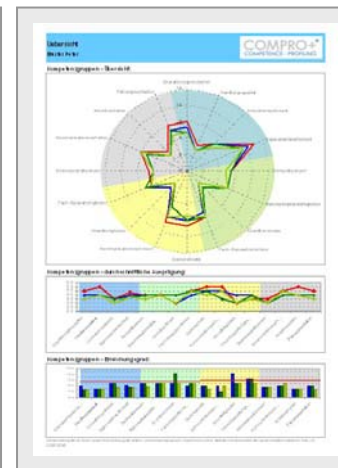
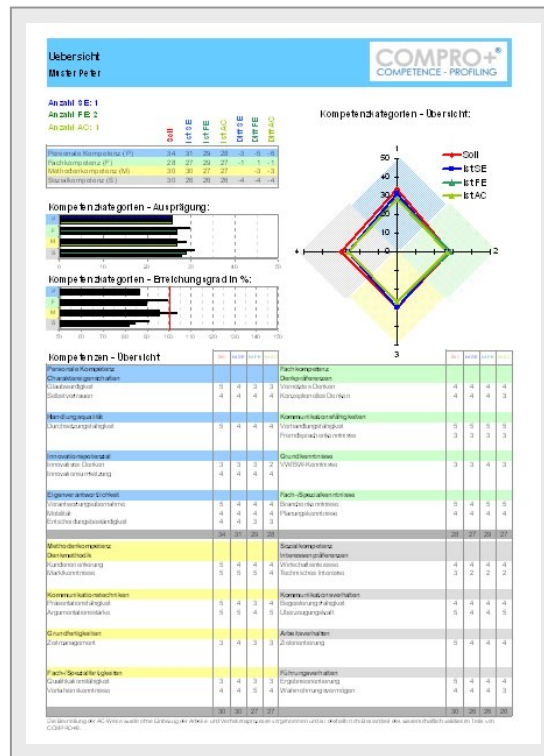
Bereich Services

Bereich Verwaltung

Bereich Führungskräfte



Auswertungsbeispiel | Einzelanalyse



Wichtigste Stärken im Vergleich:

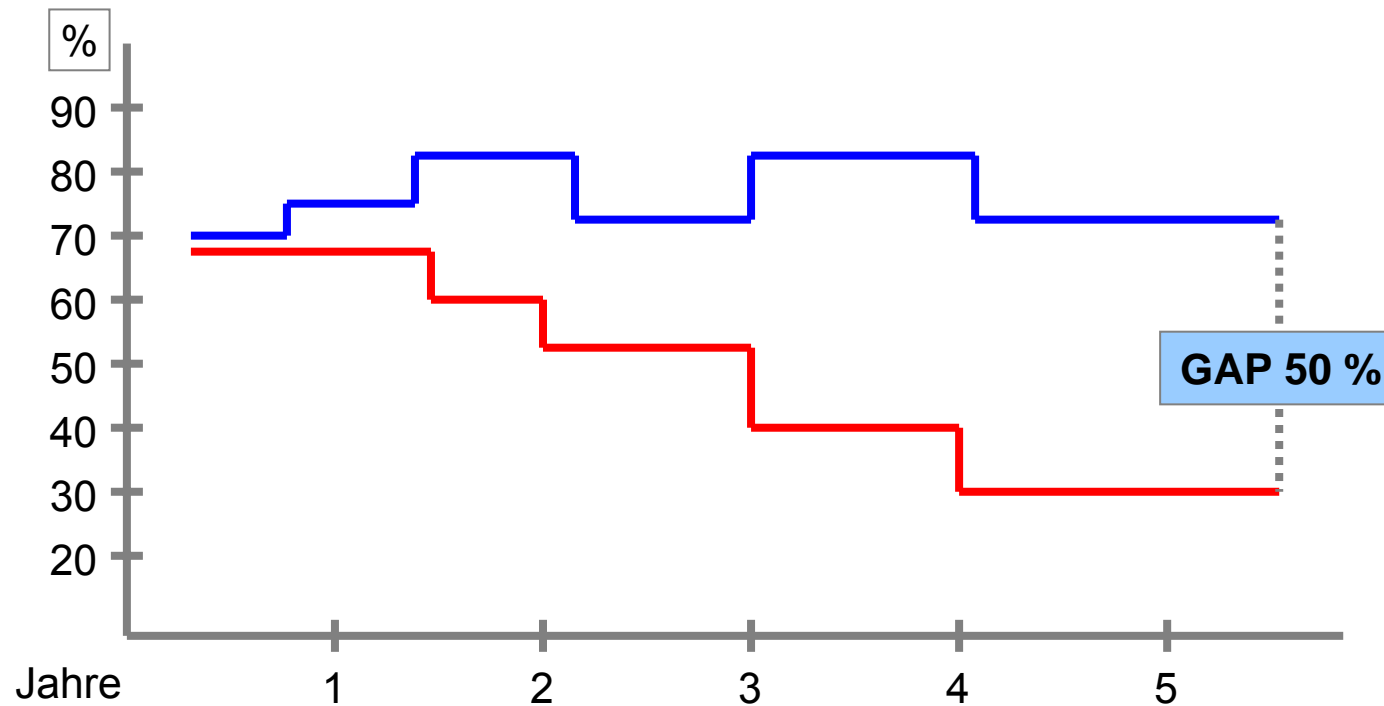
- Hohe Kompetenz im Bereich Fachkompetenz
- Hohe Kompetenz im Bereich Sozialkompetenz
- Hohe Kompetenz im Bereich Methodenkompetenz
- Hohe Kompetenz im Bereich Personalkompetenz

Wichtigste Schwächen im Vergleich:

- Niedrige Kompetenz im Bereich Sozialkompetenz
- Niedrige Kompetenz im Bereich Methodenkompetenz
- Niedrige Kompetenz im Bereich Personalkompetenz
- Niedrige Kompetenz im Bereich Fachkompetenz

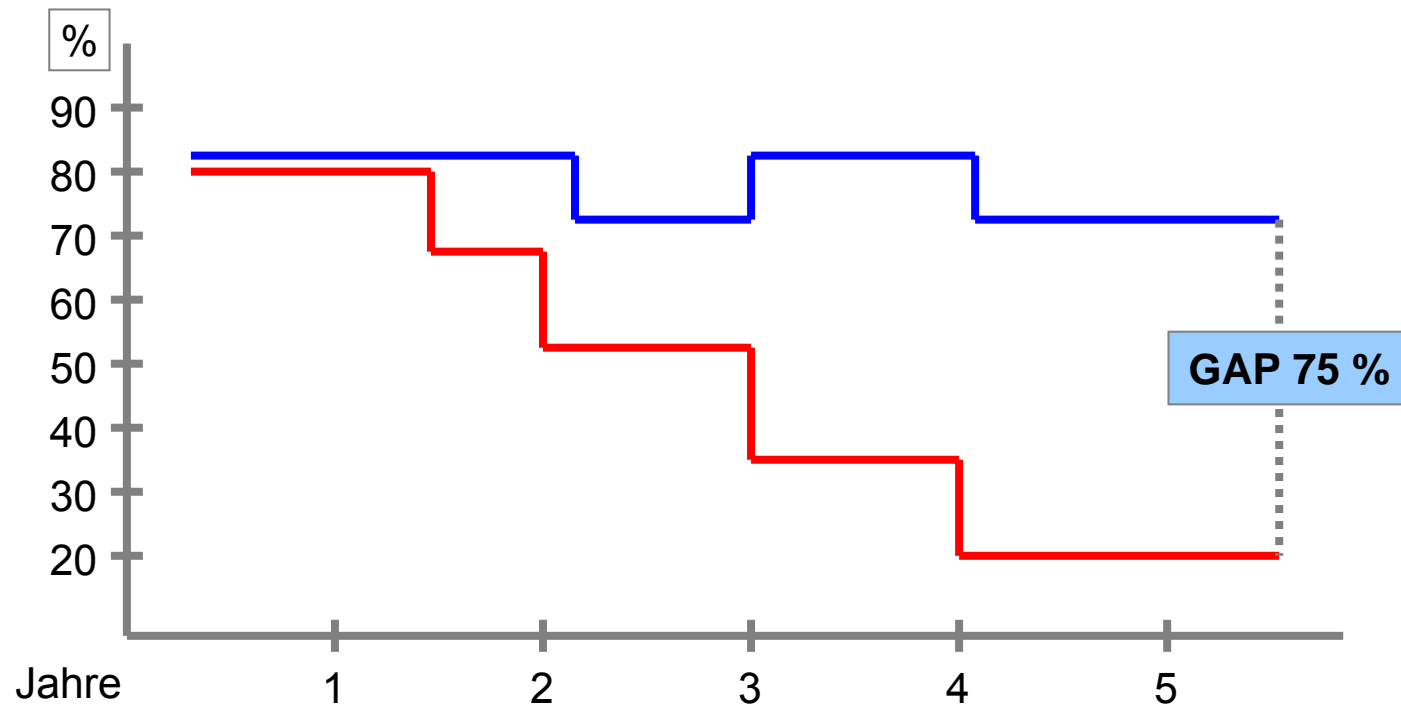


Human Performance mit / ohne Kompetenzmessung



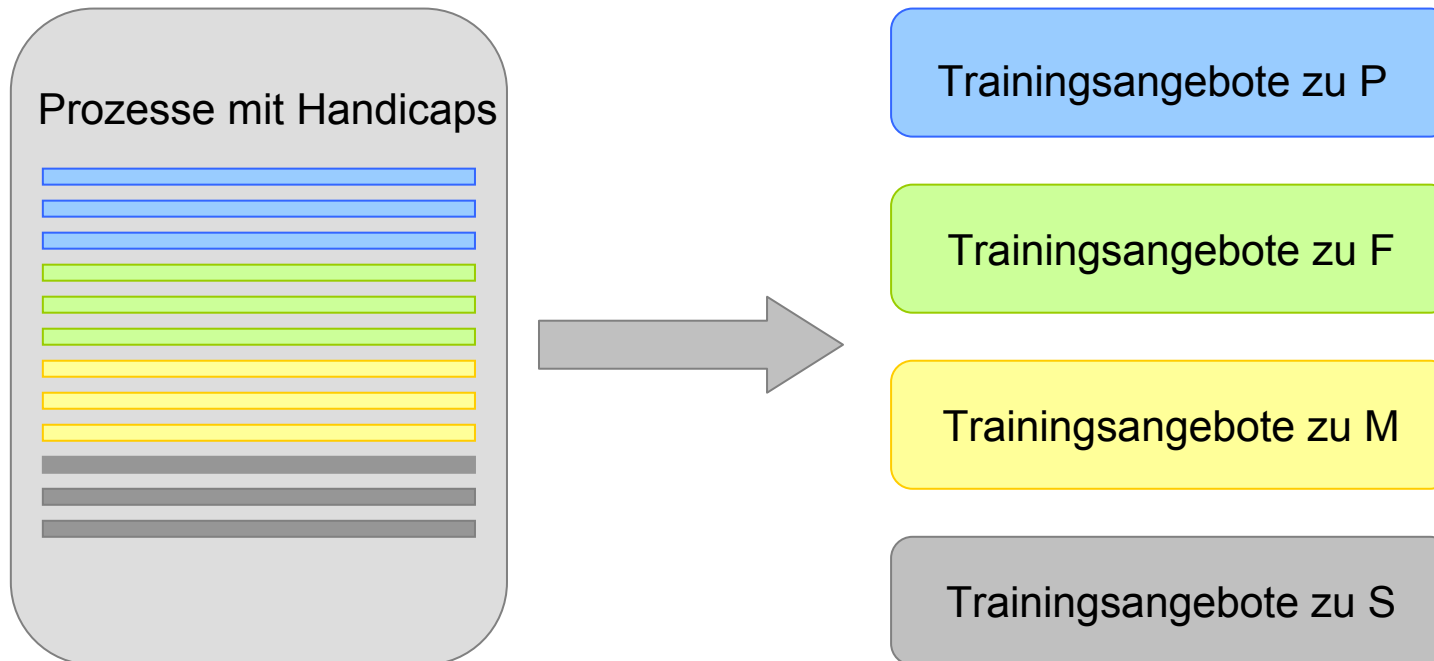


Wettbewerbsfähigkeit mit / ohne Kompetenz-Navigation





Gezielte Maßnahmen gegen Kompetenzdefizite





EKS & Kompetenz basiertes Change Management

Strategie A

Intensivieren

Strategie B

Reduzieren

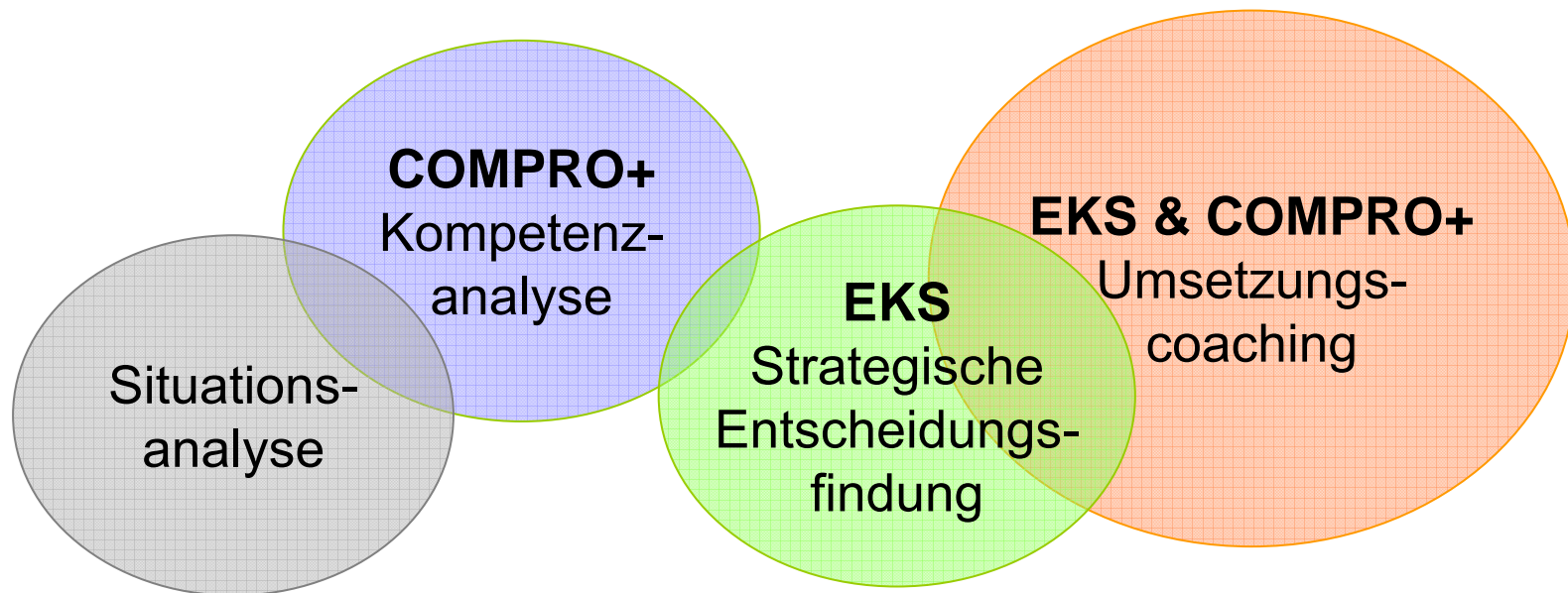
Strategie C

Blockieren

Absehbarer Umsetzungserfolg dank Kompetenztransparenz



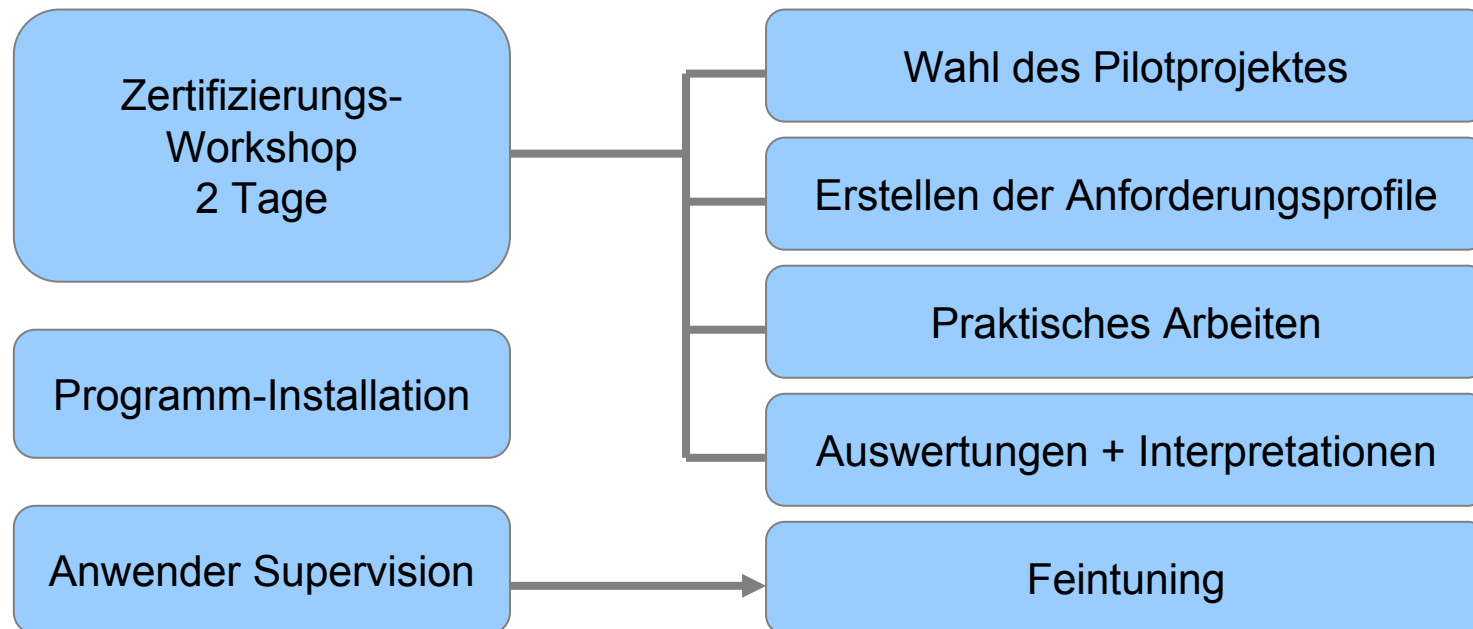
System unterstützte Unternehmensberatung



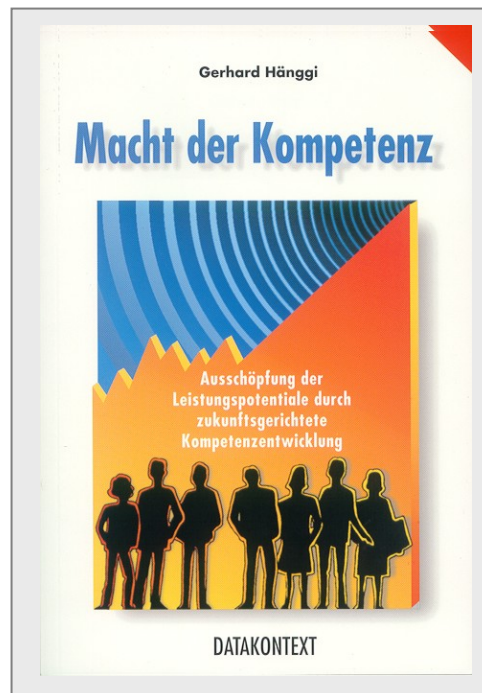
In 4 Schritten zur Human & Unternehmens-Performance



Strukturierte Einführung von COMPRO+ über Pilotprojekt



Einschlägige Literatur über Kompetenzmessung und -entwicklung



1998



2004



2007



Ihr nächster Schritt...

...entscheiden Sie sich für

COMPRO+[®]
COMPETENCE - PROFILING

...und gewinnen Sie noch größere Transparenz
über das Kompetenzpotenzial
in den von Ihnen betreuten Unternehmungen!



Kontakt Daten:

BMS

Beratungssozietät für den Mittelstand GmbH

Herrn Hans-Georg Bukel

Im Vogelsang 4 · 36039 Fulda

Tel. 0661-963210 · Fax 0661-963261

compro@bms-gmbh.de · www.bms-gmbh.de