



Competency Online: Wie Sie Ihre Fachkarriere, Projektmanagerkarriere und Führungskarriere mit Competencies konsequent optimieren

Der weitere Ausbau von Fach- und Projektmanagerkarrieren ist in Zeiten zunehmender Agilität der Organisationen ein Muss.

Klassische Karrierewege gibt es in vielen Fällen nicht mehr bzw. wird es so nicht mehr geben und es liegt in der Kompetenz der HR Abteilungen Mitarbeitern neue Wege der Entwicklung aufzuzeigen.

Dies geschieht in den meisten Unternehmen auf Basis einer strukturierten Analyse der Anforderungswerte der in die Fach- und Führungskarriere einbezogenen Stellen und Rollen, wie das z.B. auch in Eingruppierung Online (dem Tool zur exakten Bestimmung der Karrierestufe je Stelle/Rolle) der Fall ist. Denn während in **Stellenprofil Online** die Stellen und Rollen exakt definiert werden können erfolgt in **Eingruppierung Online** ein Abgleich von Stellenwert und Karriere- oder auch Eingruppierungssystem. Damit wird die Frage beantwortet: „Ist die neu geschaffene Stelle X oder auch veränderte Stelle Y denn gleichwertig, höherwertig oder niedrigwertig zu einer vermeintlich vergleichbaren Stelle auf den verschiedenen Karrierewegen“.

Doch bei der Analyse der Anforderungswerte sollte diese Analyse nicht enden, denn neben den Anforderungswerten machen die unterschiedlich gezeigten Competencies den wesentlichen Unterschied.

Denn im Rahmen eines auf das Karrieresystem ausgerichteten Competency-Managements wird bestimmt, welche Competencies auf der jeweiligen Entwicklungs- und Karrierestufe relevant sind und wie man diese erkennen und bewerten kann.

HR Online Manager verfügt dazu über eine der größten Competency-Sammlungen für

- Mitarbeiter
- Spezialisten
- Projektmanager und
- Führungskräfte

Neben der oben aufgezeigten Abstufung der Competencies können daneben die Competencies nach allen relevanten Anforderungsdimensionen ausgewählt werden. Diese sind:

- Competencies im Kontext „Fachwissen“
- Competencies im Kontext „Planung und Koordination/Management“

- Competencies im Kontext „Kommunikation und soziale Kompetenz“
- Competencies im Kontext „Denken und Problemlösung“
- Competencies im Kontext „Entscheidungsfindung und Entscheidungskompetenz“ sowie
- Ergänzende Competencies

Im oben aufgezeigten Competency-Mix werden auch die Lominger-Competencies einbezogen und konsequent erweitert. Ergänzt wird dieses Set an Competencies durch die Nennung funktionspezifische Competencies für die Funktionsbereiche

- Einkauf / Beschaffung
- Facility Management
- Fertigung / Produktion / Instandhaltung
- Finanzen / Controlling / Steuern
- Forschung / Entwicklung / Technik
- Human Resources Management
- IT
- Kundendienst
- Logistik, Materialwirtschaft & Supply Chain
- Marketing / PR / Kommunikation
- Qualitätswesen / Sicherheit / Umweltschutz
- Recht / Patente / Compliance / Versicherungen
- Unternehmensentwicklung / Revision / Consulting
- Vertrieb / Verkauf

So wird z.B. unter den „HR-Competencies“ auf das Modell von Dave Ulrich zurückgegriffen und die relevanten Competencies für „HR Business Partner“ aufgezeigt.

Alle Competencies können flexibel kombiniert und ausgewählt werden. Der Nutzen geht dabei über die Beschreibung der relevanten Competencies in der Fach- und Führungskarriere deutlich hinaus. Denn natürlich können Sie diese Competencies auch für die konsequente Personalentwicklung oder das Recruiting nutzen.

Hierbei gilt der Grundsatz: Soll-Verhalten unterstützt konsequent Ihr Leistungsmanagement. Bzw. ohne Verhaltensmanagement kein stabiles Leistungsmanagement

Testen Sie heute noch HR Online Manager und optimieren Sie radikal Ihr Karrieresystem und Verhaltensmanagement/Leistungsmanagement. Sie haben Fragen oder Anregungen? Dann rufen Sie uns gerne an.