

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

SKILL- UND KOMPETENZ-MANAGEMENT

Wie Sie die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse Ihrer Mitarbeiter optimal einsetzen und entwickeln

Mit der Etablierung eines IT-gestützten Skill- und Kompetenzmanagements werden Ihre Personalprozesse effizienter und transparenter. Damit machen Sie sich nicht nur als Arbeitgeber attraktiv für bestehende und potenzielle Mitarbeiter. Zudem erreichen Sie einen echten Wettbewerbsvorteil für Ihr Unternehmen. Sopra Steria Consulting unterstützt und begleitet Sie beim Aufbau eines IT-gestützten Skill- und Kompetenzmanagements, sowohl hinsichtlich der fachlich prozessualen als auch der technischen Fragestellungen.

Ausgangssituation

Das Talent Management als wesentlicher Treiber strategischer, wertschöpfender Personalarbeit ist geeignet, den komplexen und unterschiedlichen Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt zu begegnen.

Die Einführung eines effizienten Skill- und Kompetenzmanagements ist hierzu ein wichtiger Schritt. Es

- trägt der Bedeutung von Mitarbeitern im Unternehmen Rechnung, indem es Personalentwicklung unterstützt und langfristig die Mitarbeitereffektivität steigert.
- macht die mitarbeiterbezogenen Assets im Unternehmen sicht- und nutzbar.
- hilft, Marktdynamiken standzuhalten, indem es Mitarbeiter auf neue Herausforderungen vorbereitet.

Zudem bildet das Skill- und Kompetenzmanagement die Basis für die Integration verschiedener Talent-Prozesse und trägt somit zu einem erfolgreichen ganzheitlichen Talent Management bei.

Skills und Kompetenzen

Die Begriffe „Skills“ und „Kompetenzen“ haben beide ein ähnlich unscharfes Bedeutungsspektrum und werden zunehmend synonym verwendet. Gemeint sind in der Summe: Fähigkeiten, Fertigkeiten, formale Qualifikationen, Wissen, Kenntnisse, Einstellungen und Charakterzüge eines Mitarbeiters.

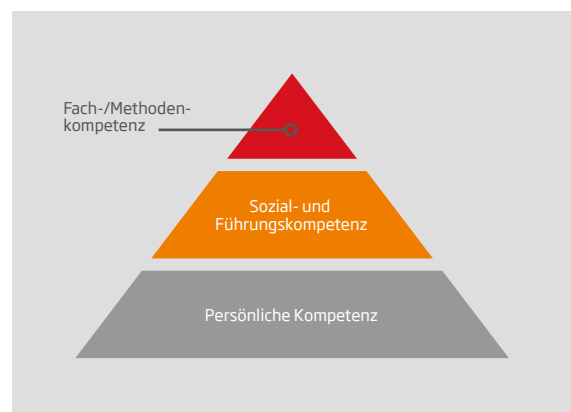


Abb. 1: Kompetenzpyramide

Unterschiedliche Kompetenzen lassen sich in einer sogenannten „Kompetenzpyramide“ klassifizieren. Die Spitze der Pyramide weist hierbei die größte begriffliche Nähe zu Skills auf, die für Unternehmen besonders erfolgskritisch sind.

Ein umfassendes Skill- und Kompetenzmanagement dient der Förderung des systematischen Umgangs mit strategisch und operativ relevanten Kompetenzen im Personal- und Projektmanagement. Es findet konkrete Anwendung in dem Auffinden sowie in dem gezielten Entwickeln und Gestalten von Mitarbeiterkompetenzen.

Skill- und Kompetenzmanagement-Prozess

Entscheidend für ein erfolgreiches Skill- und Kompetenzmanagement ist ein klar definierter zugehöriger Prozess. Grundlage hierfür ist ein Katalog aller Kompetenzen, die für das Unternehmen aktuell oder auch zukünftig relevant sind. Ein einheitliches Vokabular stellt zudem die Vergleichbarkeit dieser Kompetenzen sicher.

Ausgehend von einem Soll- bzw. Anforderungsprofil, das notwendige Kompetenzen zur Bewältigung einer Tätigkeit enthält, wird mittels einer Selbst- und/oder Fremdeinschätzung ein Ist-Profil eines Mitarbeiters oder Bewerbers erstellt. Es bildet die tatsächliche Ausprägung vorhandener Kompetenzen ab. Ausgehend von entstehenden Lücken oder Überlappungen lassen sich Maßnahmen in der Besetzung, dem Einsatz, der Weiterbildung und Laufbahnplanung von Mitarbeitern und Bewerbern ableiten.

Konzeption und Implementierung

Um die umfangreichen und komplexen Anforderungen an den Skill- und Kompetenzmanagement-Prozess abbilden zu können, ist eine adäquate IT-Unterstützung unumgänglich. Neben einer zielgerichteten Definition der fachlich prozessualen Seite gilt es, bei der Konzeption und Implementierung auch technische Anforderungen zu beachten. Eine wesentliche Rolle spielen hierbei die Anforderungen hinsichtlich Strukturierung, Skalierung, Aktualisierung, Auswertung und Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen sowie der technischen Integration des Skill- und Kompetenzkatalogs.

Eine weitere Herausforderung stellt die Abbildung von Soll- und Ist-Profilen im System dar. Das Organisationsmanagement von SAP® bietet hierfür die Möglichkeit, die Anforderungen an eine Position durch Vererbung dieser Anforderungen von über- an untergeordnete Objekte im Stellenkatalog darzustellen.

Bei der Implementierung eines ganzheitlichen Skill- und Kompetenzmanagement-Systems haben sich die frühzeitige und aktive Einbindung relevanter Stakeholder, umfangreiche Kommunikationsaktivitäten, klare inhaltliche und technische Zielsetzungen sowie die ausreichende Berücksichtigung rechtlicher Anforderungen als wesentliche Erfolgsfaktoren erwiesen.

Warum Sopra Steria Consulting?

Sopra Steria Consulting ist eine der führenden europäischen Unternehmensberatungen mit der Kombination aus einer umfassenden Expertise in IT-Projekten sowie langjähriger Erfahrung im Bereich Human Capital Management und Change Management. Unsere Stärke ist der ganzheitliche Beratungsansatz und die Berücksichtigung kundenindividueller Anforderungen. Zudem können wir auf eine langjährige Partnerschaft mit SAP® sowie nunmehr auch mit SuccessFactors zurückblicken.

Vertrauen Sie unserer Expertise!
Sprechen Sie uns gerne an.

