



**Menschen in Unternehmen
unser Human-Kapital und Erfolgs-Faktor
Talente/Kompetenzen/Profile
Stärken entdecken, entwickeln, einsetzen**

mit PROFIL gewinnen



✓ das Thema greift das Wertvollste, das wir kennen, auf...
unter einem Motto, das wir alle seit Jahrzehnten kennen...

✓ "den richtigen Mann, die richtige Frau,
✓ an die richtigen Stelle"

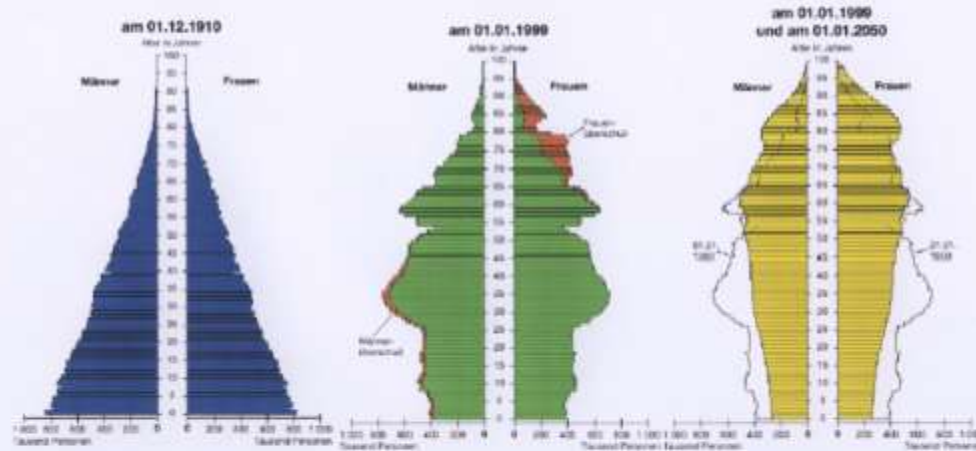
✓ und erscheint dennoch nicht und wenn, dann nur als Kosten-
Faktor und "head-counts"



1.1 Zahlen, Daten, Fakten



Bevölkerungspyramiden 1910, 1999 und 2050



S4





**Stilblüten oder neue Herausforderungen
Skuriles/Kreatives
auch Dumm-dreistes**

Piloten im Alter von....

Millionärin Sule Eisele-Gaffaroglu und ihr Anwalt

der Foto-man

Statistik obsiegt

AGG-Hopper

Werbung mit Frauen in der Küche

**Unsere Rolle und unser Selbstverständnis ???
Lobby/Politik/Verbände/Ideologen & sonstige**





HC-Wertbasis (Marktgehälter) HC-Wertverlust (Wissenserosion) HC-Wertveränderung (Motivation)
 Mehrung/Minderung durch Commitment - Context - Retention

$$HC := \sum_{i=1}^g \left\{ \left[FTE_i \cdot l_i \cdot \frac{w_i}{b_i} + PE_i \right] \cdot M_i \right\}$$

HC-Wertkompensation (Personalentwicklung)

Legende

- HC: Humankapitalwert
- i: Index der betrachteten Mitarbeitergruppe
- FTE: Full Time Equivalents (Vollzeitmitarbeiter)
- l: Marktgehalt
- w: Berufsbezogene Wissensrelevanzzeit
- b: Beschäftigungsdauer
- PE: Personalentwicklungskosten
- M: Motivationswert

Abbildung 2: Die Saarbrücker Formel in der Grundform



Unternehmen	Mitarbeiter 2006		HC 2006		HC pro Mitarbeiter 2006	
SAP	39.355	+10%	3.990.971.549	+29%	101.410	+18%
Deutsche Lufthansa	93.541	+3%	6.193.541.343	+13%	66.212	+10%
BMW	106.575	+1%	5.927.463.327	-6%	55.618	-7%
Adidas	26.376	+0%	1.211.147.194	+73%	45.919	+5%
Siemens	472.500	+8%	21.143.962.198	-3%	44.749	-10%
Henkel	52.292	-1%	2.106.567.443	+14%	40.285	+15%
DaimlerChrysler	365.753	-5%	13.029.001.573	-2%	35.622	-2%
Volkswagen	323.751	-6%	11.183.859.748	-22%	34.545	-26%
TUI	55.717	-10%	1.858.714.304	+17%	33.324	+7%
Allianz	166.505	-6%	5.527.684.682	-2%	33.198	-23%
MAN	50.290	+2%	1.642.953.695	+13%	32.670	+10%
Metro	221.944	+8%	6.818.621.598	-8%	30.722	-11%
Deutsche Börse	2.739	-8%	83.478.880	-6%	30.478	+2%
E.ON	78.443	+1%	2.379.762.392	+7%	30.337	+6%
Deutsche Post	463.350	+2%	13.240.873.029	+14%	28.576	+12%
BASF	95.247	+18%	2.712.042.555	+20%	28.474	+9%
Linde	54.852	+12%	1.355.154.387	+50%	24.706	+18%
Continental	84.464	+7%	1.854.786.246	-8%	21.959	-18%
ThyssenKrupp	187.586	+1%	4.105.461.042	+13%	21.666	+12%
Altana	4.484	+1%	96.736.615	-21%	21.574	-22%
Infineon	41.651	+14%	832.855.691	+18%	19.996	+3%
Deutsche Telekom	248.000	+2%	4.953.677.016	-11%	19.975	-17%
Deutsche Bank	68.849	+9%	1.329.960.793	+1%	19.317	-7%
Bayer	106.000	+28%	1.658.610.306	+9%	15.649	-11%

4.2011.16



Synopse "Validität" diverser Einzel-Verfahren und Kombinationen

Quelle: Uni Bochum/Schmidt & Hunter 1998/2000

Ergebnisse aus 85 Jahren Forschung/Schmidt & Hunter 1998/2000 - Nutzung von Test-Verfahren *Persönlichkeit/Leistung*

Lfd. Nr.	Verfahren	bis 1,0 nie bis selten	bis 2,0 manchmal	bis 3,0 oft	bis 4,0 Fast immer
01	Spanien	█	█	█	█
02	Spanien	█	█	█	█
03	Belgien	█	█	█	█
04	Belgien	█	█	█	█
05	Schweden	█	█	█	█
06	Schweden	█	█	█	█
07	Great Britain	█	█	█	█
08	Great Britain	█	█	█	█
09	Frankreich	█	█	█	█
10	Frankreich	█	█	█	█
11	Niederlande	█	█	█	█
12	Niederlande	█	█	█	█
13	Irland	█	█	█	█
14	Irland	█	█	█	█
15	Griechenland	█	█	█	█
16	Griechenland	█	█	█	█
17	Portugal	█	█	█	█
18	Portugal	█	█	█	█
19	Deutschland	█	█	█	█
20	Deutschland	█	█	█	█
21	Italien	█	█	█	█
22	Italien	█	█	█	█

0 = nie / 1 = selten (-20%) / 2 = manchmal (-50%) / 3 = oft (-80%) / 4 = fast immer



Interview

Beurteilungen

Strukturiert. Interview

360° Feedback

Assessment Center

Selbst-Einschätzung

Self-Assessment

Management-Audit

Test-Verfahren

???



Auswahl-Methode

Bewerbungs-Unterlagen

Leistungs-Test

Einstell-Interview

Intelligenz-Tests

Persönlichkeits-Test

Biografischer Fragebogen

Strukturiertes Interview

Assessment Center

Prognostiz. Validität

$R=0,14 - 0,20$

$R=0,10 - 0,20$

$R=0,00 - 0,25$

$R=0,10 - 0,30$

$R=0,20 - 0,40$

$R=0,30 - 0,70$

$R=0,30 - 0,75$

$R=0,40 - 0,75$



- ⇒ Wer, soll was, warum/mit welchem Ergebnis machen?

- ⇒ Wie sind diese Ziele zu erreichen?
Welche Kenntnisse, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten, welches Verhalten und welche Einstellung sind dazu erforderlich /erwarten Sie ?

- ⇒ Wie wähle ich aus? Wie entscheide ich?

- ⇒ Was sollte vereinbart werden?



⇒ Wer, soll was, warum/mit welchem Ergebnis machen?

😊 **Bewerbungs-Fragebogen**

😊 **Funktions-Rahmen**

⇒ Wie sind diese Ziele zu erreichen?

Welche Kenntnisse, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten, welches Verhalten und welche Einstellung sind dazu erforderlich /erwarten Sie ?

😊 **Anforderungs-Profil**

😊 **Kompetenz-Profil**

⇒ Wie wähle ich aus? Wie entscheide ich?

😊 **Profil-Vergleich/Eignungs-Profil**

⇒ Was sollte vereinbart werden?

😊 **Vertrag & PF & FR & Profil**



Funktions-Rahmen

Unternehmen/Einheit

Bereich/Abt/Gruppe

Stelle/Pos/Funktion

Führungs-Ebene

Organisations/Nr

Kostenstelle/Nr

Zielsetzung generell und operativ

5 bis 10 Schwerpunkt-Aufgaben

Sonder-Aufgaben

Verantwortungs-Rahmen generell/finanziell/personell

Besondere Herausforderungen

Kompetenzen/Befugnisse

Auflagen/Restriktionen

Daten/Kennzahlen der Stelle

Datum

Unternehmer/In

Datum

Mitarbeiter/In



Talente/Kompetenzen I

Kompetenz-Bereiche für Stelle/Funktion & Position und Person "Operativer Leistungs-Bereich"

- Fachliche/funktionelle Kompetenzen
- Fertigkeiten
- Arbeits-/Management-Techniken
- Verfahren/Systeme/Methoden
- Traditionelle Werte/Arbeits-Tugenden
- Ergebnisse/Wertschöpfung



Talente/Kompetenzen II

Kompetenz-Bereiche für
Stelle/Funktion & Position und Person
"weiche, persönliche Kompetenz-Bereiche"

- Intellektuelle/kognitive Kompetenz
- Sozial-emotionale Kompetenz
- Mentalität/Leistungs- & Handlungs-K.
- Kunden/Märkte/Service
- Führung und Management
- Bildung & Entwicklung



Wir unterstützen Sie ...

mit den relevanten Impulsen zu dem Thema ...

Funktions-Rahmen

- ☺ Talent-/Kompetenz-/Profil-Management
- ☺ Anforderungs-/Kompetenz-/Eignungs- Profile

besuchen Sie uns unter

<http://www.unternehmer-sternstunde.de/>



Wir wünschen Ihnen

- ☺ eine glückliche Hand bei der
- ☺ persönlichen und wirtschaftlichen
- ☺ Gestaltung und Entwicklung Ihres Unternehmens
- ☺ mit dem wichtigsten und wertvollsten Erfolgs-Faktor

"Menschen in Unternehmen"

- ☺ Danke für Ihre Aufmerksamkeit ...



Menschen in Unternehmen
unser Human-Kapital und Erfolgs-Faktor
Stärken entdecken, entwickeln, einsetzen
mit PROFIL gewinnen

