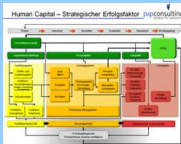


Human Capital & Kostbarkeiten

5. November 2009

AUSGABE 12

Human Capital Management und die Kostbarkeiten



Sehr geehrte Damen und Herren

Wer von uns hat nicht auch schon nach versteckten Schätzen Ausschau gehalten oder mindestens davon geträumt?

Auf dem Acker eines benachbarten Bauern in der Grafschaft Staffordshire fand der **arbeitslose** Terry Herbert mit seinem Metalldetektor etwa 1'500 Einzelstücke. Der **Gold-schatz** der Angelsachsen stammt vermutlich aus dem siebten Jahrhundert und soll **Millionen** wert sein... (sda, 24.09.09).

Sicher fragen Sie sich, was dies mit unserem heutigen Thema zu tun hat? Im heutigen Newsletter erhalten Sie die Schatzkarte sowie Informationen zur Veredelung Ihrer Mitarbeiter-Juwelen.

Lesen Sie die Anleitung unter „Human Capital Management und die Kostbarkeiten“.

Zur Orientierung im Newsletter folgende Themen:

1. [Kostbarkeiten: Personalportfolio, Nachwuchsplanung, Talent Management](#)
2. [Ausblick](#)
3. [Erfolgreiche Kunden](#)
4. [Link zum p4p-Newsletter Archiv](#)

Ihr Team von p4p consulting

Terry Herbert hatte bedeutende wirtschaftliche Probleme. Er sass aber nicht Trübsal bläsend herum, sondern packte seinen alten Metalldetektor und war überzeugt:

„Wer sucht, der findet!“.

Übertragen auf die Unternehmung repräsentiert er unseren „Schatzsucher“, den proaktiven Unternehmer, welcher nicht zuwartet bis andere für ihn handeln (z. Bsp. Konjunkturspritze des Staates). Vielmehr erkannte er mit seinem wachen und unternehmerischen Geist Optionen. Er nutzte die Chancen mit seinen bescheidenen Mitteln und gestaltete somit die Zukunft für sich (und andere) äusserst positiv.

Kennen Sie die Schätze in Ihrer Unternehmung? Wo liegen Ihre Kostbarkeiten?

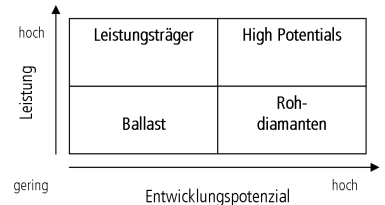
In Newsletter Nr. 4 (siehe Archiv auf unserer Homepage) stellten wir Ihnen das Human Capital Process Design (die Anleitung) vor. Darin erhalten Sie einen Überblick und sehen die Pfade sowie die Verknüpfungen für eine erfolgreiche Schatzsuche.

Wo liegt Ihr Schatz vergraben?

Personalportfolio

Aus Human Capital Perspektive bezeichnen wir das **Personalportfolio** als Schatzkammer des Unternehmens. Der Schatz besteht aus Ihren Mitarbeitenden, welche als Edelsteine unterschiedlichster Couleur, Güteklassen und Verarbeitungsstadien dargestellt werden können.

Im Personalportfolio sind alle wichtigen Mitarbeiterdaten zusammengefasst. Anhand der Funktionszuteilung (Funktion, Stelle, Position), den Leistungs- und Verhaltensdaten aus dem Performance Management sowie aus dem Salärssystem lässt sich der Wert eines jeden Mitarbeitenden ableiten und grafisch darstellen (Portfolio).



Talent Management



Rohdiamant im Muttergestein

Im Talent Management veredeln Sie Ihre Kostbarkeiten. Mitarbeitenden mit hohem Entwicklungspotenzial, Ihren Rohdiamanten, schenken Sie eine besondere Aufmerksamkeit. Mit funktionspezifischen Weiterbildungen aber auch mit der Übertragung erweiterter Kompetenzen und Verantwortungen fördern Sie diese Personen (zum Brillanten) und versuchen sie, mit Förderungsmassnahmen, nachhaltig an Ihre Unternehmung zu binden.

Nachfolgeplanung

Eine wirksame Mitarbeiterbindung entsteht durch die Laufbahnplanung. Den wertvollen Mitarbeitenden werden Karrierewege aufgezeigt und Optionen wie z. Bsp. Spezialistenrolle, Projektleitung, Entsendungen, Manager- oder Führungsfunktionen diskutiert. Aus der Koordination von unternehmerischen Bedürfnissen und im Abgleich mit der Stellenbewirtschaftung ergeben sich individuelle Nachwuchsplanungen. Soweit diese Zusagen kommuniziert wurden, sind sie verbindlich (Ihre „Brillianten“ haben Beine).



Im Talent Management schleifen Sie Ihre Rohdiamanten zu Brillanten.

So wie sich der arbeitslose Terry Herbert auf die „Socken“ machte, mit der Absicht, etwas Wertvolles zu finden, gilt es für alle Unternehmer (Investoren, Führungskräfte), die Suche nach ihren Kostbarkeiten in der Unternehmung zu starten oder noch intensiver fortzusetzen.

Es geht nicht um die Frage, ob Sie solche Schätze in Ihrer Unternehmung haben. Es geht darum diese zu finden, sie zu noch wertvolleren Edelsteinen zu schleifen und zum gegenseitigen Vorteil an die Unternehmung zu binden.

Natürlich kümmern Sie sich innerhalb der Portfoliobewertung auch um alle anderen Mitarbeitenden. Nicht jeder schafft es in das Toplevel. Diamanten mit geringen Einschlüssen/Unreinheiten eignen sich dennoch hervorragend für andere Aufgaben (Leistungsträger).

Ob bei der Entwicklung von Human Capital Management Systemen (Schatzkarten), beim Erstellen eines Personalportfolios (Schatzdefinition), der Talentsuche, der Auswahl oder Entwicklung von Personalentwicklungsprogrammen (Schleifen) oder der Laufbahnplanung (Fassen), das Hinzuziehen von externen Beratern kann die Such- und/oder Entwicklungszeit für die Schatzsuche wesentlich verkürzen und den Wert Ihrer Juwelen steigern.

Suchen Sie das Gespräch mit unseren Beratern. Mögliche Wege und erste Hinweise auf Ihre Schätze ergeben sich bereits während des Erstgespräches.

Gerne erwarten wir Ihren Anruf **+41 (0)44 808 78 78!**


Ausblick

Im Newsletter Nr. 13 vom 26.11.2009 befassen wir uns mit dem **Betriebsklima** im Zusammenhang mit Unternehmensführung und Human Capital Management. Der Beitrag wird Ihnen Anregungen zur Optimierung der Mitarbeiterzufriedenheit und zur Erhöhung des Betriebsklimas geben.

Vielleicht haben Sie jetzt schon Fragen zum Thema? Sie müssen nicht bis zum nächsten Newsletter warten. Rufen Sie uns an **+41 (0)44 808 78 78** oder senden Sie uns ein Email: info@p4p-consulting.ch.

Wir stellen vor

Erfolgreiche Kunden – Groupe SEB - www.groupeseb.com



**GROUPE
SEB**

Von der Strategie bis zur Umsetzung – Ihre Handschrift

Die Groupe SEB (www.groupeseb.com) mit Sitz im modernen Glattpark bei Opfikon ist mit weltweit mehr als 20'000 Mitarbeitenden führender Hersteller für Haushalt- und Elektrogeräte. Premium Marken bilden ein Topsortiment für eine erfolgreiche Wachstumsstrategie. Um die gute Marktposition in der Schweiz weiter zu stärken, suchen wir im Zuge einer Nachfolgeregelung einen weitsichtigen sowie engagierten und kundennahen

Key Account Manager

KRUPS
Moulinex
Rowenta
Tefal

Ihre Herausforderung
Mit innovativen Projekten entwickeln Sie bestehende Grosskunden und betreuen aktiv Ihre Ansprechpartner. Der Erfolg der Beratung basiert auf Ihrer unternehmerischen und lösungsorientierten Denkweise. Dabei verstehen Sie sowohl Produkte als auch Services zu verkaufen. Sie sind für die Definition entsprechender Absatzpläne inklusive der Entwicklungsschritte zuständig. Sie handeln Verträge aus und tragen in Ihrem Bereich die volle Umsatzverantwortung. Sie erstellen Budgets und stellen durch Controllings die Entwicklung resp. die erforderlichen Korrekturen sicher. Ihre Aktivitäten führen Sie selbstständig aus und berichten direkt der Geschäftsleitung.


Ihre Kompetenzen und Erfahrungen
Eine abgeschlossene Grundausbildung, ergänzt durch Weiterbildung in Verkauf/Marketing (Verkaufsleiter/BWL o.Ä.). Neben einem hohen Mass an Eigenmotivation verfügen Sie über ein sehr gutes Fingerspitzengefühl, um mit internen und externen Gesprächspartnern tragfähige Lösungen zu erzielen. Ihre bisherigen Verkaufserfolge bilden die Basis für diese Aufgabe. Sie zeichnen sich durch Verständnis im Detailhandel sowie durch hohe Kundenorientierung aus. Sie sind zwischen ca. 28 bis 40 Jahre jung und eine belastbare sowie kommunikationsstarke Person. Ihre Passion liegt im Auf- und Ausbau Ihres Bereiches, den Sie mit

Ihrem Engagement und Ihrer gezielten Marktbearbeitung erreichen. Deutsch- und Französischkenntnisse setzen wir voraus. Englisch von Vorteil.

Unsere Leistungen
Wir bieten Ihnen die Chance, in einem unkomplizierten Team bei einem internationalen Konzern Verantwortung zu übernehmen. Entsprechende Kompetenzen sind sichergestellt. In diesem aussergewöhnlichen Unternehmen bestimmen konstante Weiterentwicklung und menschliche Werte die Zukunft. Fügen Sie sich ein und tragen Sie zum wesentlichen Erfolg der Unternehmung bei! Ihren Erfolgswillen und Ihren Einsatz belohnen wir mit einer interessanten Kompensation sowie einem Geschäftswagen.

Bitte senden Sie Ihre **vollständigen Bewerbungsunterlagen** per E-Mail an info@p4p-consulting.ch mit dem Vermerk **CH-804-504** oder an [p4p Consulting GmbH, Thurgauerstrasse 105, 8152 Glattbrugg.](mailto:p4p-consulting@p4p-consulting.ch)

Gerne geben wir Ihnen weitere Informationen unter **044 808 78 78**.



p4p consulting
people for people

Abmelden

Wünschen Sie in Zukunft keine weiteren Newsletter?
Klicken Sie den Link newsletter@p4p-consulting.ch
„Vermerk - bitte keine Newsletter mehr“ um den Dienst abzumelden.

Archiv Newsletter



Hier gelangen Sie zu unseren bereits erschienenen Newsletter.