



PERSONALSTRUKTUREN UND -POLITIK ALS ECKPFEILER DES UNTERNEHMENSERFOLGS

Gesunde Personalstrukturen und effektives Personalmanagement als wirtschaftliche Erfolgsgaranten

Hamburg, 26.06.2012: Neben der Unternehmensstrategie und den Organisations- und Kapitalstrukturen sind vor allem die Personalstrukturen mitverantwortlich für den nachhaltigen, wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Gesunde Personalstrukturen und effektives Personalmanagement, kompetente und motivierte Mitarbeiter und ein gesundes Betriebsklima sind einer der Garantien dafür, dass Unternehmen und ihre Mitarbeiter auch künftige Herausforderungen bestmöglich bewältigen können.

Eckpfeiler des Unternehmenserfolgs

Neben der Unternehmensstrategie, den Organisations- und Kapitalstrukturen sind vor allem die Personalstrukturen mitverantwortlich für den nachhaltigen, wirtschaftlichen Unternehmenserfolg. Solide Personalstrukturen und effektives Personalmanagement, kompetente und motivierte Mitarbeiter sowie ein gesundes Betriebsklima sind ein Garant dafür, dass Unternehmen mithilfe ihrer Mitarbeiter künftige Herausforderungen bestmöglich bewältigen können.

Personalplanung und Stellenbesetzung

Um solide Personalstrukturen und ein gesundes Betriebsklima zu schaffen sind nicht allein effektive Personalführung und konsequente Personalentwicklung relevant. Der Grundstein für gesunde Personalstrukturen wird bereits im Zuge der Personalbedarfsplanung, bei der Stellenprofildefinition und vor allem bei der Bewertung und Auswahl künftiger Arbeitnehmer im Zuge von Bewerbungs- und Einstellungsprozessen gelegt.

Anforderungsprofil und Qualifikationen

Einen Kandidaten aufgrund seiner Abschlüsse, Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse einzuschätzen, erscheint zunächst als einfache Aufgabe. Gleichwohl sind Kandidaten mit ausgezeichneter Papierform oftmals denkbar ungeeignet, weil sie zwar ausgezeichnet qualifiziert sein mögen, aber nicht auf die

vakante Stelle passen. Daher hat im Anschluss an die allgemeine Personalbedarfsplanung die spezielle Stellenprofildefinition eine überragende Bedeutung. Das gilt im besonderen Maße bei der Besetzung von Führungspositionen und ganz besonders bei der Suche eines Interim-Managers. Denn nur derjenige, der genau weiß, was benötigt wird, kann auch gezielt danach suchen und hat die größtmögliche Chance, die vakante Position bestmöglich zu besetzen.

Persönliches Auftreten und Referenzen

Neben der Papierform eines Kandidaten, die zwangsweise das erste Kriterium für eine Vorauswahl sein muss, darf der persönliche Eindruck nicht vernachlässigt werden. Dazu sollten mehrere Gespräche unter verschiedenen Rahmenbedingungen abgehalten werden. Damit lässt sich überprüfen, wie sich ein Kandidat unter verschiedenen Bedingungen verhält, ob der gewonnene Eindruck auch unter anderen Bedingungen Bestand hat, und ob die eigene Bewertung deckungsgleich mit dem Eindruck anderer ist. Dabei dienen auch Referenzen als wertvolles, aber häufig vernachlässigtes Instrument, um sich den eigenen Eindruck von einem ehemaligen Ausbilder oder Arbeitgeber bestätigen zu lassen.

Persönlichkeitsstruktur und Motivation

Neben den objektiven Qualifikationen und Erfahrungen und dem persönlichen Auftre-



ten bleiben die Persönlichkeitsstruktur und die subjektive Motivation von Arbeitnehmern häufig weitgehend unbeleuchtet. Entscheidend ist jedoch die Frage, ob sich ein Kandidat auch vor dem Hintergrund seiner persönlichen Motivation und seiner mittel- bis langfristigen Zielvorstellungen noch für eine bestimmte Position eignet, sich in bestehende Strukturen einfügen und mit vorherrschenden Wertvorstellungen identifizieren kann und will. Dabei sind überqualifizierte und familiär ungebundene Kandidaten eher geneigt, ein Unternehmen als „Durchlaufstation“ oder „Sprungbrett“ zu nutzen. Das kann für beide Seiten das Richtige sein, entscheidend ist jedoch, dass hierüber Einvernehmen besteht, wobei der Arbeitgeber von seinem künftigen Arbeitnehmer nicht zuviel Offenheit erwarten darf. Ein wertvolles Hilfsmittel bei der Einschätzung der Persönlichkeitsstruktur und der daraus hervorgehenden Motivation können MBTI-basierte Testverfahren darstellen.

Personalführung und Personalentwicklung

Die Berücksichtigung der individuellen Motivation ist nicht allein im anfänglichen Bewerbungs- und Einstellungsprozess, sondern auch im weiteren Verlauf der tagtäglichen Personalführung und bei der konsequenten Personalentwicklung zu berücksichtigen. So können zufriedene und motivierte Mitarbeiter nachhaltig und dauerhaft an das eigene Unternehmen gebunden werden und im erhöhten Maße zu dessen Produktivität beitragen. Wer das als Unternehmer berücksichtigt und mithilfe effektiver Personalführung und Entwicklung für gesunde Personalstrukturen und ein gutes Betriebsklima sorgt, der hat größte Chancen, mithilfe kompetenter und motivierter Mitarbeiter auch künftige Herausforderungen bestmöglich zu bewältigen und den wirtschaftlichen Erfolg seines Unternehmens nachhaltig zu sichern.

ZUM AUTOR

Raoul Richau, Jahrgang 1977, studierte Rechtswissenschaften und Betriebswirtschaft und sammelte von 1999 bis 2007 mehrjährige, praktische Beratungserfahrungen in namhaften Wirtschaftskanzleien, Steuerberaterbüros, Prüfungsgesellschaften und Unternehmensberatungen. Seit 2007 verantwortete er als Kaufmännischer Bereichsleiter und Mitglied der Geschäftsleitung die Abteilungen Controlling, Finanzen, Steuern, Recht und Personal innerhalb mittelständischer, inhabergeführter Unternehmen. Zu seinen Aufgaben zählen dabei unter anderem die Begleitung der strategischen Unternehmensausrichtung und Organisationsentwicklung und die Koordination der externen Berater. 2011 gründete er die Beratungsagentur RICHAU CONSULTING.



FIRMENPORTRAIT

RICHAU CONSULTING unterstützt mittelständische, inhabergeführte Familienunternehmen an den Standorten Hamburg-Bremen-Münster-Osnabrück bei Veränderungsprozessen mit den erforderlichen fachlichen Kompetenzen und personellen Ressourcen durch den Einsatz von Interim Managern.

PRESSEKONTAKT

RICHAU CONSULTING
Herr Raoul Richau
Glockengießerwall 17
20095 Hamburg
Telefon +49-40-33313-773
Telefax +49-40-33313-774
kontakt@richauconsulting.de
www.richauconsulting.de