

HR-Kompetenz-Barometer

Eine relativ gute Note 2,4 auf einer Skala von 1 „sehr gut“ bis 5 „mangelhaft“ geben sich Personalmanager für ihre eigene Arbeit. Damit ergab die Befragung von 311 Personalern aus dem Randstad-Expertenpanel Personal, durchgeführt von Droege & Comp., keine Veränderung zum Vorjahreswert. Im Gegensatz zu den Managern (sie gaben Personalern 2006 die Gesamtnote 2,7) und den Mitarbeitern im Unternehmen (Gesamtnote 3,0) sehen die Personaler sich selbst deutlich positiver. Besonders gut werten sie ihre eigene Tätigkeit als Experten und Problemlöser in Arbeitsrechtsfragen (Note 2,0), am schlechtesten bewerten sie die Messung des Wertbeitrags ihrer Aktivitäten (Note 3,2). Letzteres mag ein Grund dafür sein, dass das, was die Personaler leisten, nicht richtig bei den Managern und Mitarbeitern ankommt. Die detaillierten Befragungsergebnisse finden Sie unter www.personal-magazin.de

Das sagen Personaler

 2,6
Beitrag zur Unternehmenskultur und strategischen Ausrichtung

 2,2
Persönliche Akzeptanz

 2,3
Business-Know-how

 2,6
HR-Technologiekompetenz

 2,5
HR-Fach- und Wertschöpfungskompetenz

 2,4
Gesamt: Fasst man alle fünf Teilnoten zusammen, ergibt sich dieser Wert.

(Bewertung anhand einer Skala von 1 „sehr gut“ bis 5 „mangelhaft“)

Chinesischer War for HR-Talents

Talente sind in der boomenden Wirtschaftsnation China so knapp wie in kaum einem anderen Land. Und das hat, wie das Magazin Workforce recherchierte, auch starken Einfluss auf den HR-Bereich: Personalexperten gehören derzeit neben Einkaufsprofis zu den meistgesuchten Funktionen. Ein Grund ist der Mangel an gut ausgebildeten Personalprofis, ein anderer Grund die Tatsache, dass viele internationale Firmen ihre asiatischen Zentralen in China positionieren, wofür sie regionale HR-Experten benötigen. Dies führt unter anderem dazu, dass HR-Ex-

perten in China derzeit Gehaltssteigerungen zwischen 20 und 30 Prozent verzeichnen können. Aber gleichzeitig ist ihr Job auch deutlich härter geworden. Denn das Finden und Binden von Mitarbeitern und Managern gilt laut einer Umfrage der American Chamber of Commerce in Shanghai inzwischen als die größte Herausforderung in Unternehmen in China. Und die Personalarbeit hat noch bei Weitem keine westlichen Standards erreicht. Laut einer Studie von Mercer haben nur wenige Firmen eine Personalstrategie und Entwicklungsplanung. www.workforce.com

FIT FÜR HR-AUFGABEN

Projektmanagement

Moderne HR-Profis sind Gestalter, Architekten und Change-Agenten in Personalunion. Der Nutzen dieser wichtigen Teilfunktionen wird erst durch die erfolgreiche Umsetzung oder Begleitung von HR-Projekten sichtbar. Das erfordert umfassende Kompetenzen.

NO. 1 Versuchen Sie wann immer sich die Möglichkeit ergibt, in Projekten mitzuwirken. Projektmanagement lernen Sie am besten in Projekten. Neben den Hard Skills (Projektplanung und Methodik) können Sie insbesondere auch die Soft Skills (Moderation, Interessen- und Konfliktmanagement) anhand Ihrer eigenen Beobachtungen in Projekten ausbilden. Auch wenn die Mitwirkung an Projekten fast immer eine zusätzliche Belastung bedeutet: Die Investition lohnt sich und bringt häufig den positiven Nebeneffekt, andere Bereiche und Disziplinen in der praktischen Arbeit kennenzulernen.

NO. 2 Qualifizieren Sie sich aktiv in den Methoden des Projektmanagements. Es gibt dazu eine Vielzahl von Methodikkonzepten und Trainingsanbietern. Sie können die Qualifizierung auch mit einem Zertifikat abschließen (zum Beispiel im Umfeld von Six Sigma oder PMI). Damit belegen Sie Ihre Projektmanagementkompetenz und verschaffen sich Respekt bei der Linie.

NO. 3 Machen Sie sich mit dem wichtigsten Projekthandwerkszeug vertraut. Setzen Sie sich mit den üblichen Tools und Methoden auseinander: MS Project, Prozessdarstellungen, Moderationstechniken, Grafik- und Präsentationsvorlagen. Dann können Sie gute inhaltliche Arbeit wirksam kommunizieren.

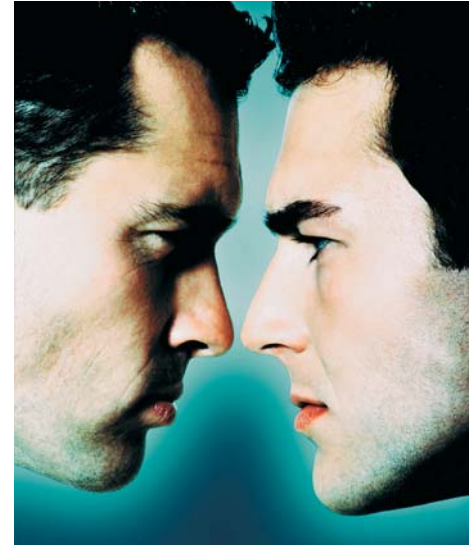
Die nächste Folge der Kurzserie zum Thema HR-Fitness: Internationalität (Juni)

Markus Frosch ist Partner der auf Talentmanagement spezialisierten Unternehmensberatung Promerit AG (www.promerit.com).

Zwölf Tipps für das Konfliktgespräch

Konflikte beginnen oft harmlos. Eine Bemerkung wird missverstanden und mit einem schnipischen Kommentar beantwortet. Die Kollegen fangen an, sich gegenseitig zu beäugen und zu misstrauen. Zunehmend werden die Verhaltensweisen der anderen Person verallgemeinert und mit einem Werturteil verbunden. Eskaliert ein Konflikt, dann werden mit der Zeit immer mehr Personen in ihn hineingezogen. Wie können Sie eine solche Situation entschärfen? Thomas Fischer, Trainer und Berater, warnt vor Aktionismus. Wenn der Konflikt nur vorübergehend ist, wenn zurzeit andere Dinge dringlicher sind oder wenn eine Reaktion nur den Schaden vergrößern würde, rät er dazu, den Konflikt zumindest vorläufig zu ignorieren. Sind diese Fälle auszuschließen, sollten Sie

das Gespräch mit Ihrem Konfliktpartner suchen: 1. Bereiten Sie sich gut vor. 2. Bleiben Sie gelassen. 3. Sprechen Sie über Daten und Fakten. Bleiben Sie nicht allgemein. 4. Sagen Sie „Ich“ statt „Du“: „Ich habe das Gefühl, dass ...“. 5. Der dosierte Einsatz von Emotionen ist in Ordnung. Aber verlieren Sie nicht die Kontrolle. 6. Formulieren Sie Ihre Kritik offen und ehrlich. 7. Kritisieren Sie das Verhalten Ihres Gegenübers, aber nicht seine Person. 8. Suchen Sie gemeinsam nach Lösungen. 9. Fassen Sie Zwischenergebnisse zusammen. 10. Sorgen Sie für möglichst konkrete Vereinbarungen. 11. Wenn die Situation eskaliert oder die Zeit knapp wird: Vertagen Sie das Gespräch. 12. Vereinbaren Sie einen Folgetermin zur Kontrolle, ob der Konflikt tatsächlich gelöst ist. www.k-akademie.de



Diese Konfliktpartner sollten das Gespräch suchen.

Vergütungs-Check: Personalsachbearbeiter

Die Gehälter der wichtigsten Tätigkeitsfelder im Personalwesen stellt das Personalmagazin in Zusammenarbeit mit dem Gehaltsexperten PersonalMarkt Services GmbH fortlaufend vor. Im Internet finden Sie eine Auflistung der Gehälter mit Prämien und Zusatzleistungen und ein Tool, mit dem Sie Ihr eigenes Gehalt prüfen können. www.personal-magazin.de/gehalt

Das verdient ein Personalsachbearbeiter

Firmengröße (in Mitarbeiter)	Q3	Median	Q1
< 21	30.612 €	26.520 €	22.425 €
21 - 50	34.949 €	28.600 €	24.007 €
51 - 100	36.400 €	30.531 €	25.400 €
101 - 1.000	41.186 €	34.105 €	27.787 €
> 1.000	41.030 €	34.560 €	28.439 €

ÜBERSICHT
 Sept.: Personalentwickler
 Okt.: Fachlicher Trainer
 Nov.: Persönlichkeitstrainer
 Dez.: Syndikus
 Jan.: Lohn und Gehalt
 Feb.: Personalmarketing
 März: Personalleiter
 April: Personalreferent
Mai: Personalsachbearbeiter
 Juni: Personalberater
 Juli: Personaldisponent
 Aug.: Branchenvergleich

Q3: oberes Quartil (25 % aller Personen mit dieser Funktion verdienen mehr),
Q1: unteres Quartil (25 % unterschritten diesen Betrag), Veränderungen gegenüber dem Vorjahr (über alle Firmengrößen): zirka 0 Prozent.

Quelle: PersonalMarkt, 2007

ANZEIGE

AGON-NET®
 Personalmanagement par Excellence



AGON-NET meistert Bewerberflut und Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- Optimierung des Bewerbungsprozesses
- Dokumentation der Bewerberauswahl
- Zeitgewinn
- Qualitätsgewinn
- Kostensenkung

Weitere Informationen unter:
www.agon-net.de

HUMAN ENERGY CONSULTING AG
 Elisabethstr. 91, 80797 München
 Tel. 089 3178 4443