Die neue Generation von Ressourcenmanagement

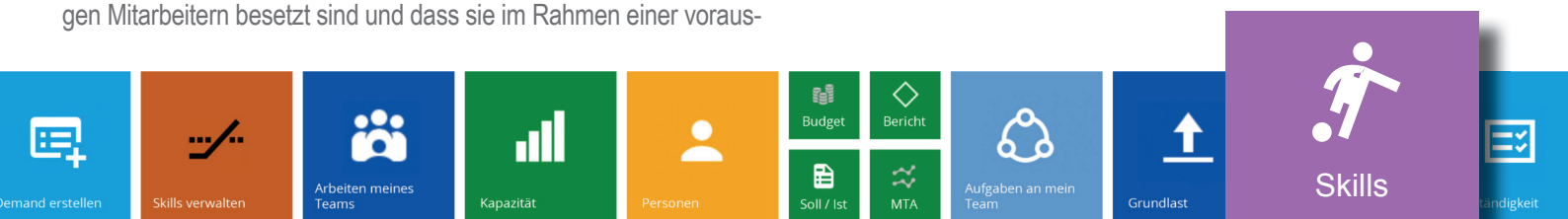
SKILL-MANAGEMENT

Ein ganzheitliches Ressourcenmanagement umfasst sowohl die quantitative Verfügbarkeit (Kapazität) als auch die qualitative Eignung (Fähigkeiten/Skills). Can Do hat diese beiden Elemente in seinem Skill-Management miteinander verknüpft und damit die herkömmliche Kapazitätsplanung wesentlich erweitert. Darüber hinaus eröffnet ein Skill-Management dem Unternehmen neue Perspektiven im Bereich Human Ressource, insbesondere für die strategische Personalplanung und für bedarfsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen.

Paradigmenwechsel im Ressourcenmanagement

Die qualitative Erweiterung der Kapazitätsplanung um Fähigkeiten macht das Ressourcenmanagement wesentlich realistischer. Darüber hinaus können Organisationen mit dem Skill-Management von Can Do sicherstellen, dass laufende und künftige Projekte mit den richtigen Mitarbeitern besetzt sind und dass sie im Rahmen einer vorausschauenden, strategischen Planung die Mitarbeiter mit den richtigen Skills an Bord haben. Die Kapazitätsplanung mit Skills stellt letztlich einen Paradigmenwechsel im Ressourcenmanagement dar, indem eine rein quantitative Betrachtung der im Unternehmen vorhandenen Kapazitäten durch eine qualitative Sichtweise erweitert bzw. abgelöst wird.

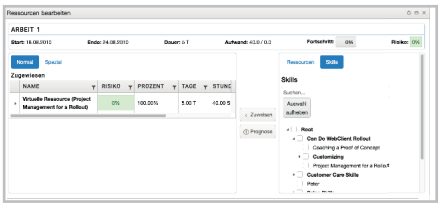
Grundlage für die Operationalisierung von Skill-Management ist eine Skill-Bibliothek, die die Fähigkeiten, die es im Unternehmen gibt und benötigt werden, sammelt und strukturiert. In Kombination mit der skillbasierten Kapazitätsplanung ergeben sich hieraus weitreichende Analysemöglichkeiten für ein Unternehmen wie „Welche Fähigkeiten werden in welchem Umfang aktuell eingesetzt?“ oder „Welche Skills werden künftig in welchem Umfang benötigt?“ Darauf lässt sich eine faktenbasierte, strategische Personalplanung aufsetzen.



Immer die richtigen Mitarbeiter im Einsatz. So viel ist sicher!

PLANUNG MIT SKILLS UND ROLLEN

Das Skill-Management basiert auf der Manager- bzw. Mitarbeiter-Lizenz von Can Do in Verbindung mit der Skill-Management-Suite. Es ist deren leistungsstarke Erweiterung, auch wenn es als Kompetenzmanagement eigenständig eingesetzt werden kann. Zum Can Do Skill-Management zählen die beiden Bereiche Fähigkeiten und Rollen, die jeweils in mehrere Apps gegliedert sind.

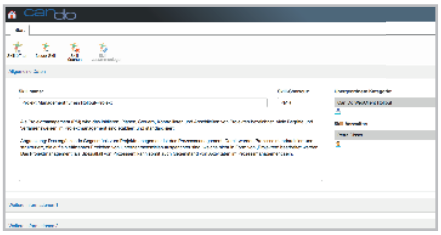


SKILL- UND ROLLEN-BIBLIOTHEK

Alternativ zur Planung auf der Grundlage der Fähigkeiten der Mitarbeiter können auch Rollen definiert werden, mit denen geplant wird. Während die eine Organisation mit dem Skill „Projektmanagement“ plant, verwendet eine andere Organisation zur Planung die Rolle „Projektmanager“, die auch aus mehreren Fertigkeiten bestehen kann. Im Folgenden werden beide Vorgehensweisen einheitlich beschrieben, lediglich auf die Unterschiede wird explizit verwiesen.

Der Aufbau und die Pflege einer Fähigkeiten- bzw. Rollen-Bibliothek ist Ausgangspunkt für das Skill-Management. Hier ermöglicht Ihnen Can Do, Kategorien (Typen) für die einzelnen Skills (Rollen) zu erstellen, Synonyme für die einzelnen Skills (Rollen) zu hinterlegen, um eine redundante Verwendung zu vermeiden, und nach Skills (Rollen) zu suchen. Darüber hinaus können zu den einzelnen Skills (Rollen) Beschreibungen hinterlegt werden, die die Personalabteilung für die Erstellung von Stellenprofilen verwenden kann. Die Mitarbeiter können ihre Skills selbst oder in Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten pflegen.

Schließlich ermöglicht das Can Do Skill-Management Mitarbeitern eine langfristige Karriereplanung, indem die Nachfolger zu den einzelnen Skills (Rollen) hinterlegt werden können. Dies schafft Transparenz und Planbarkeit des Werdegangs.

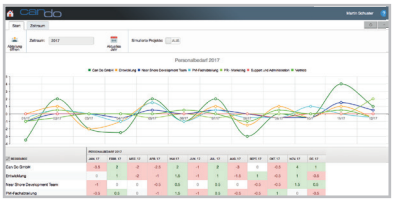


KAPAZITÄTSPLANUNG MIT SKILLS UND ROLLEN

Nachdem in der Projekt- oder Mitarbeitereinsatzplanung den Aufgaben die benötigten Fähigkeiten (Rollen) mit Aufwänden zugeordnet wurden, analysiert Can Do, wer dafür geeignet und verfügbar ist. Die Zuweisung findet idealerweise über zentrale Disponenten bzw. Ressourcenmanager statt, die die Skill-Anforderung (Rollen-Anforderung) dann durch die entsprechende Person ersetzen.

SKILL-SCORE

Can Do bietet Unternehmen die Möglichkeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Rollen) mit einem Score zu versehen, der den Wert der Skills für das Unternehmen widerspiegelt. So können bspw. Fortbildungsmaßnahmen zum Erwerb von Skills mit einem hohen Score forciert werden. Auch ist denkbar, mit Hilfe des Skill-Scores einen Unternehmenswert zu errechnen, der auf dem im Unternehmen vorhandenen Wissen basiert.

ANALYSEN UND AUSWERTUNGEN

Can Do bietet in jeweils eigenen Apps eine Reihe von Analyse- und Auswertungsmöglichkeiten von Skills (Rollen) für Mitarbeiter, Abteilungsleiter, Personalabteilung und Management. Angefangen von der Analyse der Skills im Verhältnis zu den im Unternehmen benötigten und verwendeten Fähigkeiten für Mitarbeiter und Abteilungen über eine Kapazitätsanalyse für Skills oder einer Top-und Flop-10 der Skills bis hin zu einer Trend-Analyse.