

Quick-Check:
Ist der Faktor Mensch fit für Ihre Strategie?

- (1) Ist die Personalfunktion integraler Bestandteil der Leitungsteams auf den verschiedenen Ebenen Ihres Unternehmens?
- (2) Gibt es in Ihrem Unternehmen einen regelmäßigen und strukturierten Prozess der operativen und der strategischen Planung?
- (3) Ist der Führung des Unternehmens bewusst, für welche operativen und strategischen Ziele der Faktor Mensch relevant ist?
- (4) Nimmt die Personalfunktion auf den verschiedenen Ebenen Ihres Unternehmens an diesen Planungsprozessen teil?
- (5) Wird vor wichtigen unternehmerischen Entscheidungen (M&A, Investitionen, neue Märkte, Portfolioveränderungen) obligatorisch die Ressource Mensch berücksichtigt?
- (6) Besitzt die Führung des Unternehmens über die Ressource Mensch ein genauso detailliertes und systematisches Wissen wie über Kunden, Finanzen, Technologien und macht sie davon Gebrauch?
- (7) Kennt Ihr Unternehmen die Stärken und Schwächen des Faktors Mensch bei Ihren wichtigsten Wettbewerbern?
- (8) Hat Ihr Unternehmen 50-100 Schlüsselfunktionen identifiziert, die unabhängig von ihrer hierarchischen Einordnung für die Zukunft Ihres Unternehmens entscheidend sind?
- (9) Gibt es für diese Schlüsselfunktionen ein zukunftsorientiertes Anforderungsprofil und Nachfolgekandidaten, die diesem Anforderungsprofil entsprechen?
- (10) Kennen die Führungskräfte die Wettbewerbssituation und die Ziele ihres Unternehmens?