

## SMS CONSULTING

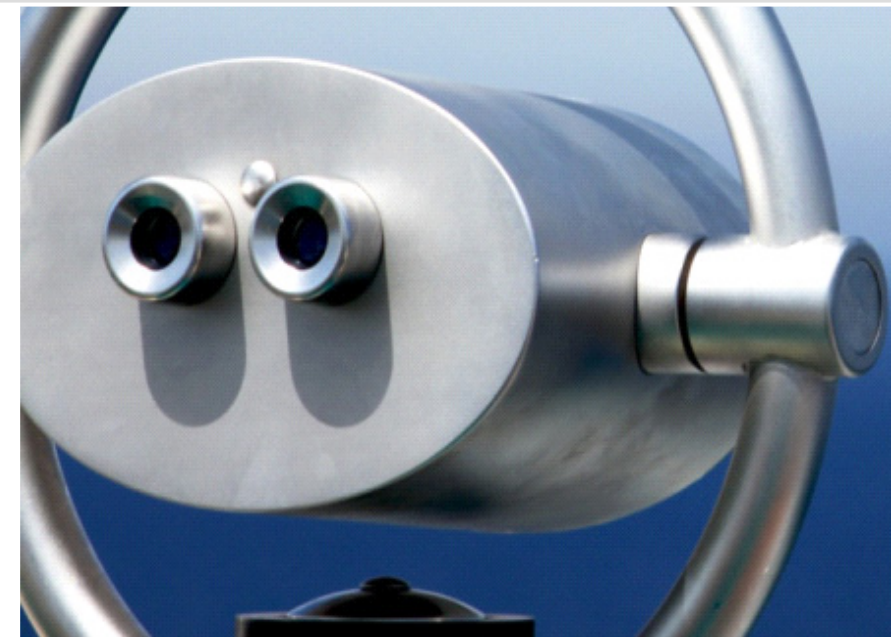
**individuell – erfahren – flexibel – besonders**

SMS CONSULTING gehört im deutschsprachigen Raum zu den führenden Unternehmensberatungen in den Bereichen Performance Management, Personal- und Vergütungsmanagement sowie Führung und Organisation.

Unser Fokus liegt auf der Entwicklung, Implementierung und Umsetzung von HR-Strategien, Konzepten, Prozessen und Instrumenten. Mit unserem integrierten Performance-Management-System verhelfen wir Unternehmen zu nachhaltigen Wettbewerbsvorteilen im HR-Bereich und leisten entscheidende Beiträge zur Steuerung des Unternehmens und dessen wirtschaftlichen Erfolges. Ebenso meistern wir gemeinsam mit Ihnen aktuelle HR-Herausforderungen.

Erfahren Sie mehr unter [www.sms-consulting.com](http://www.sms-consulting.com)

Verlieren Sie  
Ihre Mitarbeiter  
nicht aus dem **Blick**



**DR. STRÖMBACH**  
Managementberatung  
& **DR. SCHWABL**  
**SMS CONSULTING**

[info@sms-consulting.com](mailto:info@sms-consulting.com)  
[www.sms-consulting.com](http://www.sms-consulting.com)

Integriertes Performance Management  
**Mitarbeiter**

Potenzialanalyse/  
Profilvergleich  
Mitarbeitergespräch

# Potenzialanalyse / Profilvergleich

Für das Können gibt es nur ein Beweis: Das Tun.

Die Potenzialeinschätzung gilt zu Recht als eines der anspruchsvollsten Führungsinstrumente, zumal die Führungskraft vor der schwierigen Aufgabe steht, das **Potenzial** seiner Mitarbeiter **valide einzuschätzen** und nachvollziehbar zu begründen. Ziel ist es, aus dem Einschätzungsergebnis konkrete und v.a. **anforderungsgerechte Handlungsempfehlungen** für das Talent Management – bspw. im Sinne der mitarbeiterspezifischen Karriere- oder Personalentwicklung – abzuleiten.

Ziel ist die **Stärken** und **Entwicklungsfelder** eines Mitarbeiters zu analysieren, welche aus der reinen Arbeitssituation heraus nicht sofort identifizierbar sind. Aus der Analyse erfolgt die **Ableitung** eines persönlichen **Kompetenzprofils**, bei dem die Herausforderung darin besteht, nicht die aktuelle Leistung eines Stelleninhabers sondern sein Potenzial für die Übernahme weiterführender Aufgaben und Funktionen zu beurteilen.

Neben anderen Verfahren setzt SMS CONSULTING zur Analyse des Potenzials vorrangig den **Profilvergleich** ein. Bei dieser Vorgehensweise werden die Anforderungen einer Funktion (Anforderungsprofil) mit den Fähigkeiten, Eigenschaften und Kenntnissen einer Person (Personenprofil) verglichen.

## Der Vergleich kann dabei in Relation zur

- derzeitigen Ist-Stelle (Erfüllung aktueller Anforderungen),
- künftigen Ziel-Stelle (Suche, Auswahl und Stellenbesetzung) oder
- generellen Führungs-/Fach- oder Projektstellen (Nachfolgeplanung, Eignungsprüfung) erfolgen.

## Der Nutzen unseres Ansatzes im Überblick:

- Identifikation von Potenzialträgern
- objektiver Überblick über Stärken und Entwicklungsfelder der Mitarbeiter
- Entscheidungsbasis für Laufbahnentwicklung und zukünftige Funktionsbesetzungen
- gezielte, effektive und kostenbewusste Planung von Personalentwicklungs-Maßnahmen
- strukturiertes Feedback über das persönliche Kompetenzprofil
- Benchmarks und "Wettbewerbsanalysen" der unternehmensspezifischen Potenzialsituation



# Mitarbeitergespräch

Mitarbeiter zu führen, heißt im Wesentlichen mit Ihnen zu sprechen.

Führungskräfte und deren Mitarbeiter treffen in täglichen Arbeitssituationen häufig auf einander. Die **Kommunikation** gestaltet sich vielfältig und kann von einem allgemeinen Gespräch über einen aufgabenbezogenen Abstimmungs- und Feedbackprozess bis hin zu einer offenen Austragung von Konflikten reichen. Oft sind die Grenzen hierbei fließend, mitunter gewollt und zuweilen aufgrund einer spezifischen **Unternehmenskultur** auch sinnvoll.

Eine Kommunikationsform, die sowohl inhaltlich als auch prozessual klar von anderen abgegrenzt werden sollte, ist das **Mitarbeitergespräch** als ein zentrales **Führungsinstrument**. Das Mitarbeitergespräch ist eine zeitlich und inhaltlich eindeutig abgegrenzte, strukturierte, zielorientierte Gesprächssituation zwischen der Führungskraft und seinem Mitarbeiter unter Einhaltung definierter Rollen und Kommunikationsregeln.

**Kritische Fragen** für die **Entwicklung, Implementierung** und **Umsetzung** eines strukturierten Mitarbeitergesprächs sind:

- Welche Zielsetzung verfolgt das Mitarbeitergespräch?
- Welche Bestandteile soll das Mitarbeitergespräch haben?
- Wie häufig, wann und wie soll das Mitarbeitergespräch geführt werden?
- Wie bereiten sich Führungskraft und Mitarbeiter auf das Gespräch vor?
- Wie sind die Rollen bei der Gesprächsführung definiert?
- Wie sind die Interaktionsregeln definiert?
- Wie wird der Erfolg eines Mitarbeitergesprächs überprüft?
- Welche Konsequenzen erfolgen bei Nichteinhaltung?

## Der Nutzen unseres Ansatzes im Überblick:

- Entwicklung bzw. Adaption entsprechend der kundenspezifischen Zielsetzung
- Integration bestehender Instrumente (z.B. Leistungseinschätzung, Zielvereinbarung, Managementkompetenzen, Potenzialeinschätzung)
- strukturierte und leicht anwendbare Gesprächsleitfäden
- Einbezug und Beantwortung aller kritischen Fragestellungen