

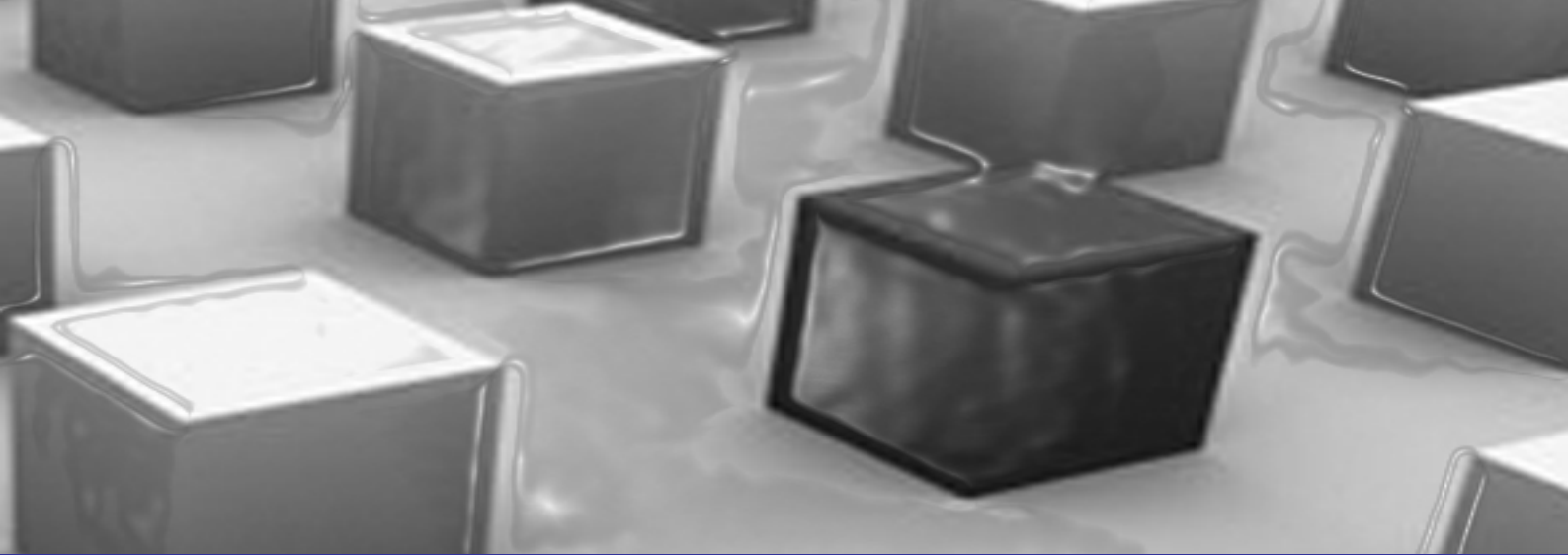
**Deutsche Gesellschaft
für Personalwesen e.V.**

Berlin · Düsseldorf · Hannover · Leipzig · Stuttgart



MANAGEMENT AUDIT

Beratung und Begleitung
in der Personal- und
Organisationsentwicklung



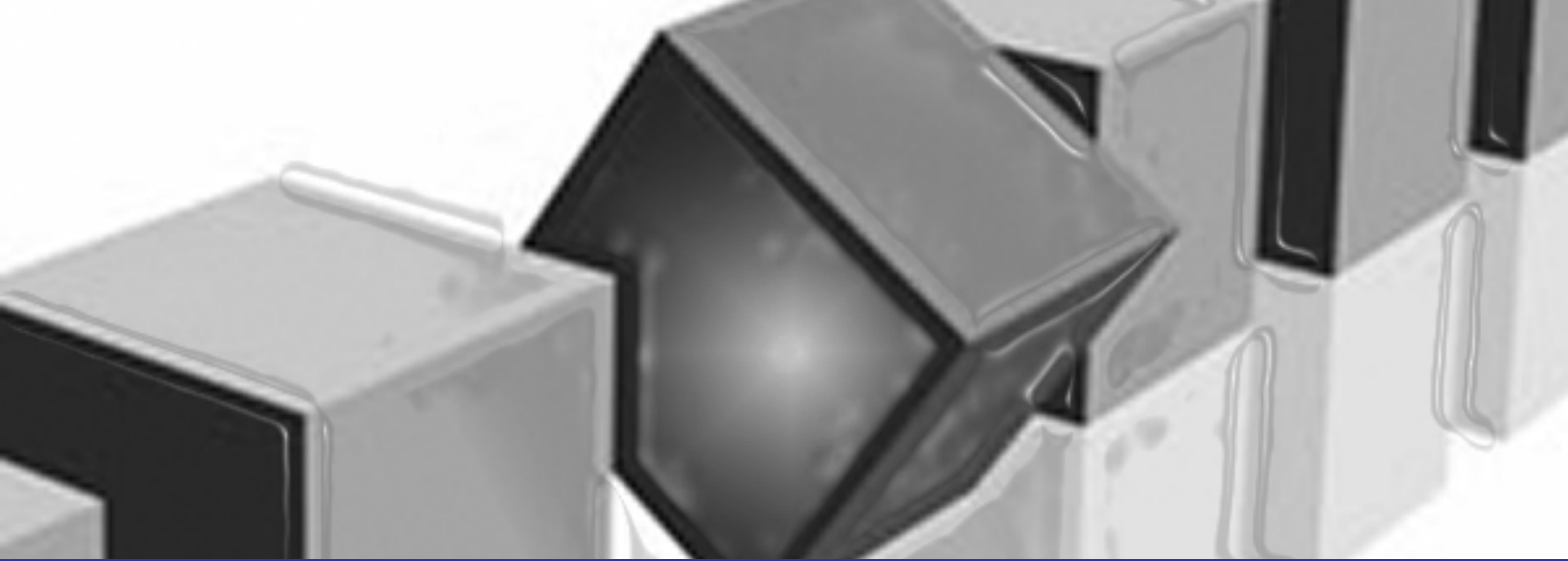
WAS IST MANAGEMENT AUDIT?

Unter dem Begriff „Management Audit“ versteht man eine Evaluation von Führungskräften der oberen Hierarchieebene. Die Bewertung des Topmanagements geschieht insbesondere im Kontext von Veränderungsprozessen. Ziel ist es, mit dem Prozess des Management Audits und der Anwendung unterschiedlichster Instrumente einen Überblick über die Managementkompetenzen einer Organisation bzw. die der Führungskräfte zu erhalten. Über diese Transparenz und abgeleitete geeignete Maßnahmen wird die erfolgreiche Erreichung strategischer Ziele vorangetrieben.

Damit bezeichnet Management Audit einen Prozess der Potenzialeinschätzung für Führungskräfte, an den die Qualitätsstandards der personaldiagnostischen Methoden gelegt werden.

Abgrenzung zu Assessment-Centers:

Ein Assessment-Center ist ein Instrument der Eignungs- und Potenzialdiagnostik. Der Begriff des Management Audits bezeichnet ein geschäftsstrategisches Instrument zur Analyse der Managementqualifikationen der oberen Managementebene.



WARUM GERADE JETZT MANAGEMENT AUDIT?

- Die Anforderungen an Unternehmen und Verwaltungen steigen u.a. durch schnelllebige Veränderungen, denen mit visionären, strategisch ausgerichteten Führungspersönlichkeiten erfolgreich begegnet werden kann.
- Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels erhöht sich die Nachfrage nach geeigneten Spitzenführungskräften.
- Das frühzeitige Erkennen von Potenzialen ermöglicht eine bedarfsgerechte und an den strategischen Zielen orientierte Entwicklung von Spitzenführungskräften, eine anforderungsgerechte Besetzung von Führungspositionen sowie adäquate Verteilung von Aufgaben und von Verantwortung.
- Führungs-, Problemlöse- und Entscheidungskompetenzen sind u.a wichtig, um die Wirtschaftlichkeit einer Organisation zu sichern.



PROZESSBEGLEITUNG

Wir bieten Ihnen Begleitung im Prozess und in der Anwendung der Instrumente des Management Audits:

- Entwicklung von Kompetenzmodellen aus der Unternehmensstrategie
- Definition von Anforderungsmerkmalen
- Entwicklung und Durchführung von Leistungs- und Potenzialanalysen mit entsprechender vorheriger Beratung zur Auswahl geeigneter, an Qualitätsstandards orientierter Instrumente, wie z.B.
 - Strukturierte Interviews
 - Integration von Fragebogendaten aus Eigen- und Drittquellen
 - Assessment-Centers mit Führungs- und Problemlöseszenarien, Rollenspielen, Simulation von komplexen Führungssituationen
 - 360°-Feedback
 - Analyse bisheriger Leistungen z.B. aus Zielvereinbarungen, Projektergebnissen
 - Persönlichkeitstest
 - Leistungstest
- Definition und Umsetzung von strategischen und personalpolitischen Maßnahmen
- Feedback
- Beratung, Coaching

Die Beachtung von simulativ-verhaltensbezogenen, biografischen und eigenschaftsbasierten Beurteilungsaspekten ermöglicht eine treffsicherere Prognose des beruflichen Erfolges.



ZIELE UND ANLÄSSE VON MANAGEMENT AUDITS

- Standortbestimmung im Wettbewerb
- Führungskräfteentwicklung
- Nachfolgeentscheidungen
- Übernahme/Fusionen
- Umstrukturierungen
- Benchmarking
- Wunsch nach externer (neutraler) Meinung bei wichtigen personalpolitischen Entscheidungen
- Diversifikation in neue Geschäftsfelder
- Verbesserte Personalsteuerung
- Größere Übereinstimmung von Kompetenzen und Anforderungen
- Spitzenführungskräfte früher identifizieren und entwickeln
- Fähigkeit der angemessenen Selbsteinschätzung entwickeln
- Ehrliche Rückmeldung für Spitzenführungskräfte
- Wertschätzung für die obere Führungsebene



UNSERE EXPERTEN FÜR SIE

Als Management Audit Berater/innen unterstützen Sie besonders erfahrene Diplom-Psychologinnen und Diplom-Psychologen (Arbeits- und Organisationspsychologie) der DGP e. V.

Ihre Ansprechpartnerinnen:



Ina Voigt

Leitende Psychologin der DGP e. V.

Tel.: 030 / 3 98 37 18-11
E-Mail: voigt@dgp.de



Antje Grünhagen-Scheele

Dipl.-Psych.

Tel.: 030 / 3 98 37 18-12
E-Mail: gruenhagen@dgp.de



DIE DGP AUF EINEN BLICK

Gründung: 1949 – seit über 60 Jahren Ihr kompetenter Partner in der Personal- und Organisationsentwicklung

Rechtsform: Eingetragener Verein („non-profit“)

Mitglieder: Ausschließlich juristische Personen

Kunden: Öffentlich-rechtlicher Sektor, Vereine und Verbände, Privatwirtschaft

Ziel: Professionelle und kundenorientierte Beratung und Begleitung in allen Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung

Tätigkeitsschwerpunkte:

- Personalauswahl
- Assessment-Center
- Personal-/Managemententwicklung
- Fort- und Weiterbildung
- Befragungen
- Beratung und Coaching



**Deutsche Gesellschaft
für Personalwesen e.V.**
www.dgp.de

Geschäftsstelle Berlin

Straße des 17. Juni 114
Ernst-Reuter-Haus - 10623 Berlin
Tel.: 030/3 98 37 18-0
Fax: 030/3 98 37 18-29
E-Mail: berlin@dgp.de

Geschäftsstelle Düsseldorf

Grafenberger Allee 32
40237 Düsseldorf
Tel.: 0211/68 85 08-0
Fax: 0211/68 85 08-29
E-Mail: duesseldorf@dgp.de

Geschäftsstelle Hannover

Stammestraße 40 D
30459 Hannover
Tel.: 0511/9 43 93-0
Fax: 0511/9 43 93-43/-44
E-Mail: hannover@dgp.de

Geschäftsstelle Leipzig

Grassistraße 12
04107 Leipzig
Tel.: 0341/97 82-223
Fax: 0341/97 82-225
E-Mail: leipzig@dgp.de

Geschäftsstelle Stuttgart

Reuchlinstraße 27
70176 Stuttgart
Tel.: 0711/94 57-67 01
Fax: 0711/94 57-27 65
E-Mail: stuttgart@dgp.de