

PCI - die zweite Generation des HPI

ISPA consult hat eine nachgebesserte Version des HPI (= Human Potenzial Index) erarbeitet und erfolgreich erprobt, getreu dem Motto: „weiterentwickeln statt abwickeln“. Die nachgebesserte Version bieten wir unseren Kunden unter dem Produktnamen „PCI“ (= Personalmanagement Champion Index) an.

1. Eine attraktive Leitidee für Personaler

Die Leitidee des HPI ist trotz Kritik an der Umsetzung nach wie vor für alle Personaler attraktiv, die sich in der Rolle als „Business Partner“ sehen (vgl. Abb.1)

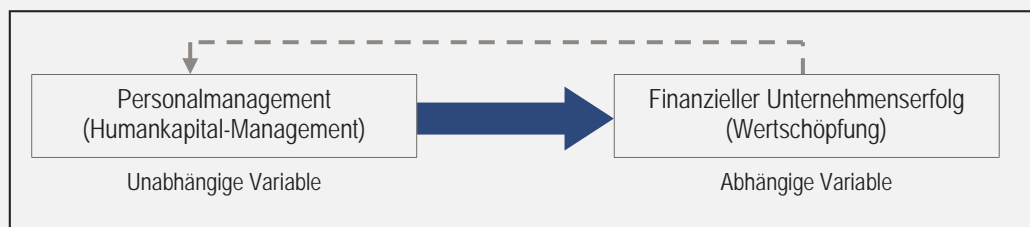


Abb.1: Finanzperspektive der Personalarbeit (vereinfachtes Schema)

Interessant ist vor allem die Frage, welche Einzelmaßnahmen der Personalarbeit einen positiven Einfluss auf den finanziellen Unternehmenserfolg haben, wie dieser Einfluss differenziert und möglichst objektiv gemessen und schließlich optimiert werden kann.

2. Vorhandenes Basiswissen

Antwort auf die gestellte Frage gibt eine Online-Befragung von n=113 Industrie- und Dienstleistungsunternehmen unterschiedlicher Betriebsgröße in der BRD. Bei einem Vergleich der erfolgreichsten Unternehmen mit den erfolgsschwächsten in der Stichprobe (jeweils 33%) wurden aus einem umfangreichen Katalog von Personalmaßnahmen jene identifiziert, die sich mehr oder weniger stark statistisch signifikant unterschieden. Für diese Personalmaßnahmen gilt die Vermutung, dass sie zum besonderen Erfolg der Bestengruppe beigetragen haben und daher als „Werttreiber“ wirksam sind.

Werttreiber finden sich in allen 12 untersuchten Themenfeldern des Personalmanagements von „Change Management“ bis „Vergütungsmanagement“, allerdings in unterschiedlicher Anzahl. Nach Bewertung der Werttreiber mit Punkten kann man die HPI-Spitzenkennzahlen für den Personalbereich insgesamt und für einzelne Themenfelder errechnen. In gleicher Weise werden die PCI-Spitzenkennzahlen ermittelt.

PCI - die zweite Generation des HPI (Fortsetzung)

3. Nachbesserung des traditionellen HPI

Nach gründlicher Auseinandersetzung mit der Kritik am HPI haben wir das ursprüngliche HPI-Konzept in einigen wesentlichen Punkten nachgebessert (vgl. Abb. 2)

Nachgebesserte Bausteine	HPI-Merkmale (ursprüngliche Fassung)	PCI-Merkmale (ISPA consult)
(1) Datenerhebung durch Online-Fragebogen (Internes Auditing)	84 Items aus 12 Themenfeldern der Personalarbeit	Verkürzt auf 69 Items aus unveränderten Themenfeldern
(2) Qualitätskontrolle (Externes Auditing)	Fakultativ vorgesehen (nicht realisiert)	Obligatorisch durchgeführt nach sorgfältig geplanter Vorbereitung
(3) Feedback durch Mitarbeiterbefragung als zusätzliche Informationsquelle	Angedacht (nicht realisiert)	Als Sollzustand angestrebt z.Zt. Nur begrenzt anwendbar wegen des Fehlens voll abgestimmter Mitarbeiterbefragungen
(4) Benchmarking	HPI-Kennzahlen des Unternehmens XY in % vom tatsächlich erreichten Bestwert der Stichprobe	PCI-Kennzahlen des Unternehmen XY in % vom maximal erreichbaren Bestwert der Stichprobe
(5) Ergebnisreporting	Istzustandsanalyse und Positionsbestimmung	Handlungsbedarfsbestimmung und Planung der Verbesserungen

Abb. 2: HPI und PCI im Vergleich

Kundenseitig wird vor allem das externe Auditing (Nr. 2) durch MitarbeiterInnen der ISPA consult als wichtiger Fortschritt empfunden. Nicht zu übersehen ist auch die unterschiedliche Ausrichtung der beiden Konzepte der HPI eher als Mess- und Ratinginstrument, der PCI eher als Management und Steuerungsinstrument.

4. Nutzen - Kosten—Analyse des neuen PCI

Nutzen für Personaler

- Integration der Finanzperspektive in die Personalarbeit und differenzierte Bewertung nach finanziellen Kriterien (PCI-Kennzahlen)
- Erhöhte Wirtschaftlichkeit der Personalarbeit durch Konzentration auf werttreibende, den finanziellen Unternehmenserfolg wesentlich beeinflussende Personalmaßnahmen
- Aufwertung des Personalbereichs nach innen und nach außen durch messbaren Beitrag zum finanziellen Unternehmenserfolg (Marketing des Personalbereichs, Personalberichterstattung)

Projektkosten für Personaler

- Zeitaufwand des internen Projektteams: 2-4 PT
- Low-Budget für externe Projektkosten: ab 5,5 TEUR (nach unternehmensspezifischem Leistungs- und Preisangebot)

5. Projektstart für PCI

Ab sofort und jederzeit möglich, kurz Laufzeit nach Vereinbarkeit. Interessenten **wenden** sich an Dipl.Kffr. Tina Weinaug, Managing Consultant (e-Mail: tina.weinaug@ispa-consult.de)