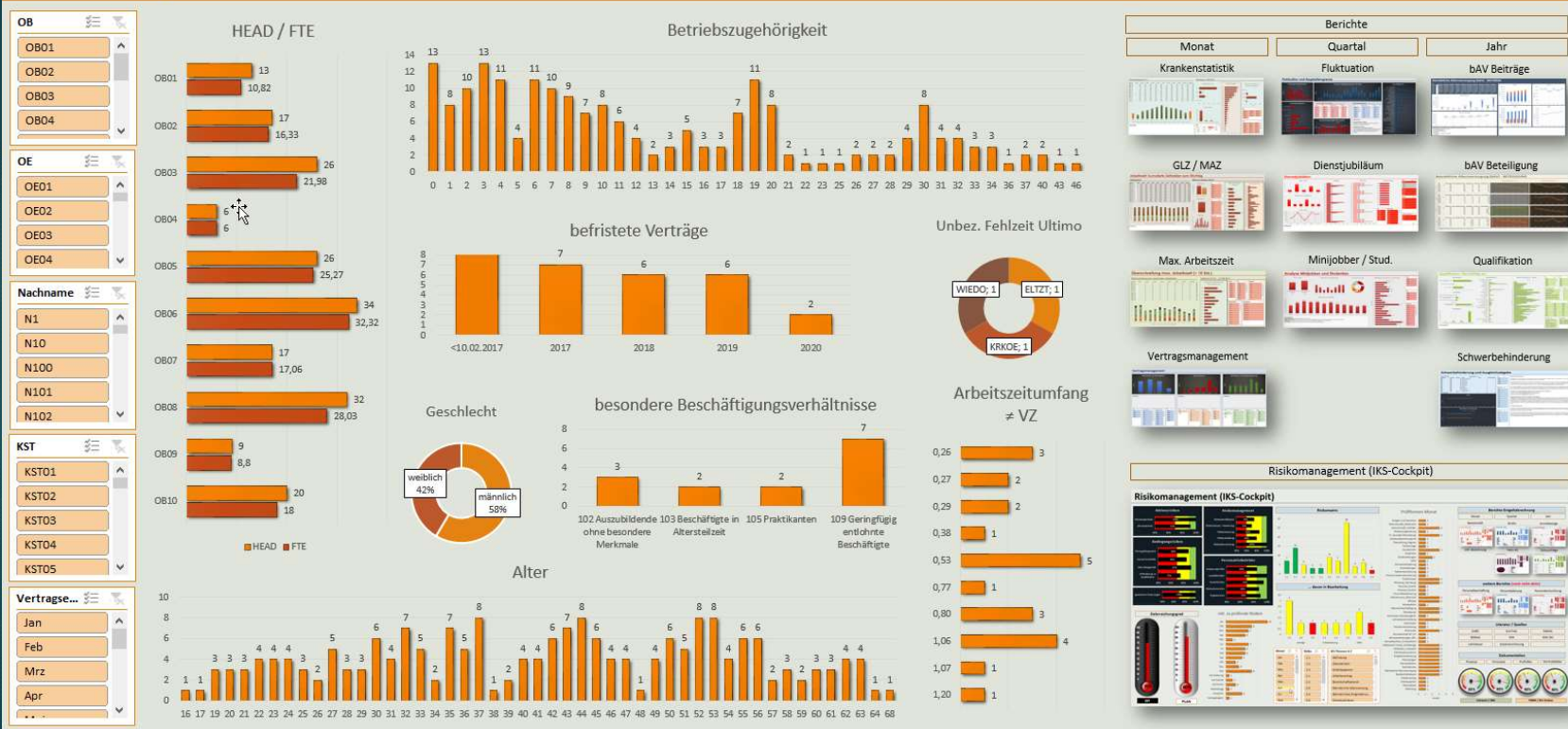


Personalcontrolling und Risikomanagement (IKS) im Personalbereich

HR-Cockpit und Dashboards

- Fachlehrgang inkl. anforderungs- und bedarfsgerechter Aufbau mit EXCEL -

HR-Cockpit



Inhouse-Seminar

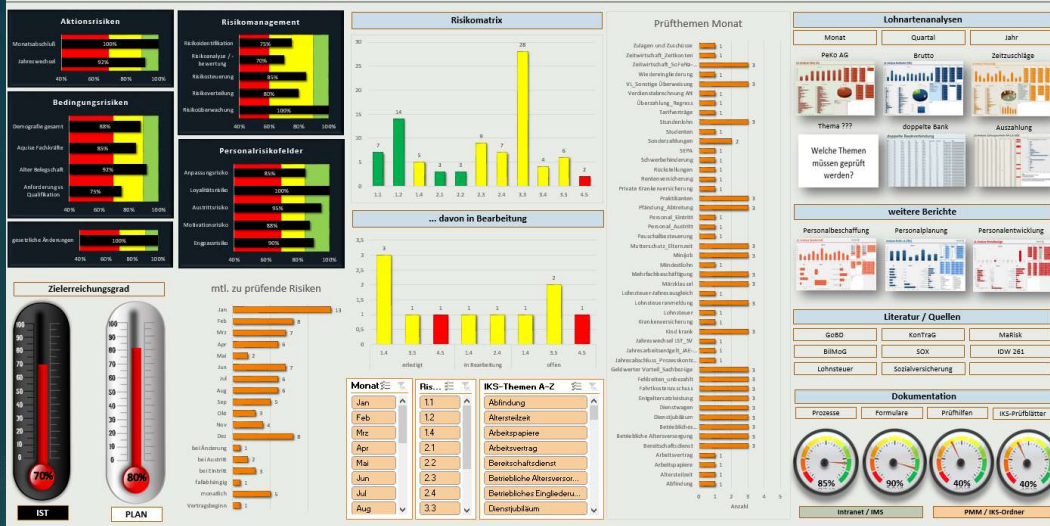


Schriftlicher Lehrgang



Fachbuch

Risikomanagement (IKS-Cockpit)



Interne Prozesse revisionssicher und effizient gestalten

Ständig neue Herausforderungen und eine sich ändernde Risikostruktur erfordern ein transparentes Internes Kontrollsystem. Durch stringente Kontrollstrukturen erhöhen Sie Ihre Prozesssicherheit, vermindern Schäden durch fehlerhafte Abrechnungen und minimieren Haftungsrisiken.

Mit der Steuerung Ihrer prüfungsrelevanten Personalthemen über ein einfach aufgebautes und zu handhabendes EXCEL-Dashboard genügen Sie den IKS-Anforderungen und haben alle Themen im Blick.

Die Berichtsauswahl und Darstellungsform ist beispielhaft und kann an die Unternehmensanforderungen angepasst werden.

Aus dem Inhalt

1. Lehrgang IKS
 - 1.1 Grundlagen und Anforderungen
 - 1.2 Risikomanagement im Personalbereich
 - 1.3 Implementierung in 16 Schritten
 - 1.4 Optimierungsparameter und Dokumentation
 - 1.5 Von der Aufgabe zum Prozess
 - 1.6 Aufgabenfelder der Personalwirtschaft
 - 1.7 Prüfung der Entgeltabrechnung im Detail
 - 1.8 Erhebung und Analyse von Kennzahlen
 - 1.9 Externe Prüfungen bestehen
 - 1.10 Unternehmensspezifische Implementierung (Beispiel)

2. HR-Cockpit
 - 2.1 Vertragsmanagement
 - 2.2 Qualifikation / Beschäftigt als ...
 - 2.3 Fluktuation und Regelaltersgrenze
 - 2.4 Analyse Minijobber und Studenten
 - 2.5 Betriebliche Altersversorgung
 - 2.6 Arbeitszeitanalysen
 - 2.7 ...

3. IKS-Cockpit (Risikomanagement)
 - 3.1 Risikofelder
 - 3.2 Personalthemen A-Z
 - 3.2.1 Risikomatrix
 - 3.3 ...

- 3.4 Lohnartenanalysen
 - 3.4.1 Personalkosten AG
 - 3.4.2 Brutto-Lohnarten
 - 3.4.3 ...

4. EXCEL: Umsetzung der wesentlichen Elemente
 - 4.1 PIVOT
 - 4.2 Bereich Verschieben
 - 4.3 Grafische Darstellung von Kennzahlen
 - 4.4 ...

5. vordefinierte EXCEL-Dashboards auf CD für den direkten Einsatz

Bestellung und weitere Informationen:

Sven-Friedl-Verlag@t-online.de

IKS-Rahmen (1)

Aktionsrisiken

- Monatsabschluss
- Jahreswechsel

Bedingungsrisiken

- Demografie
- Gesetzliche Veränderungen

Personalrisiko- managementprozess

- Risikoidentifikation
- Risikoanalyse / -bewertung
- Risikosteuerung
- Risikoverteilung
- Risikoüberwachung

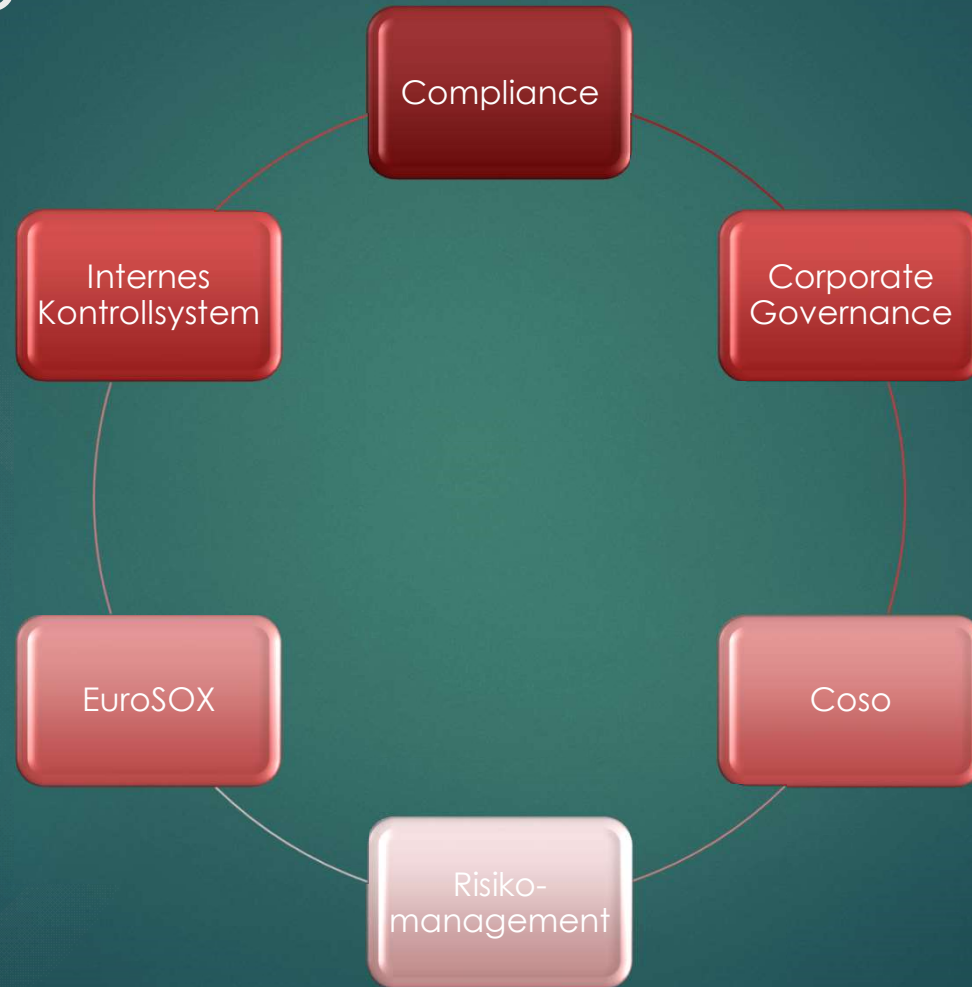
Beeinflussbare Personal- Risikofelder

- Anpassungsrisiko
- Loyalitätsrisiko
- Austrittsrisiko
- Motivationsrisiko
- Engpassrisiko

Gestaltungsanforderungen

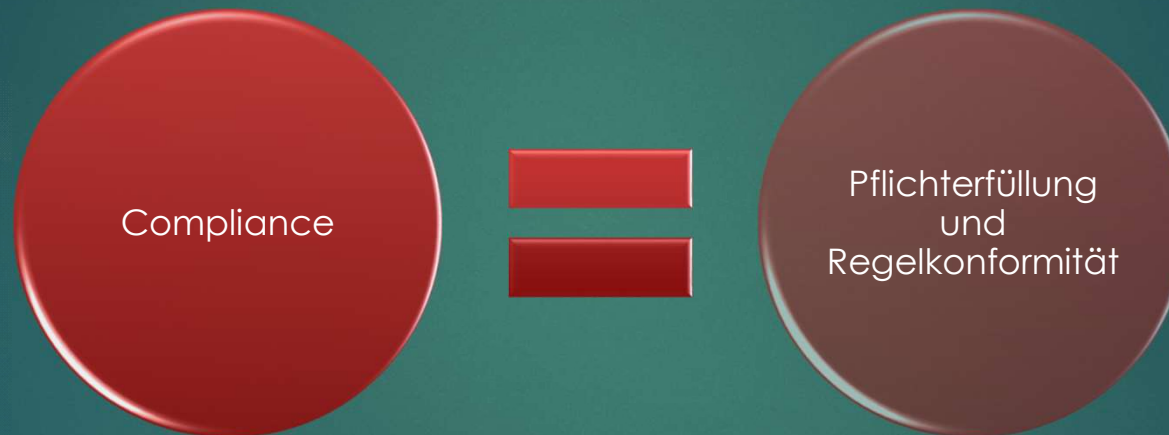
- Übertragung des Risikogedankens auf die spezifischen Aufgaben des PMM
- Verbindung zum Personalmanagementsystem
- integraler Baustein des gesamten ressourcenorientierten Risikomanagements
- Risikomanagementkultur

Begriffe



Compliance

Der Begriff Compliance steht für die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, regulatorischer Standards und Erfüllung weiterer, wesentlicher und in der Regel vom Unternehmen selbst gesetzter ethischer Standards und Anforderungen.



Zu beachten:

- Die wesentlichen Prozesse sind festzulegen und in geeigneter Form zu beschreiben
- Die erforderlichen Informationen und Ressourcen sind zur Verfügung zu stellen
- Die definierten Prozesse sind zu überwachen, zu messen und zu analysieren

Compliance

Compliance-Ziele

Die Compliance-Ziele orientieren sich an den Zielen des Unternehmens und sollten mit ihren wesentlichen Inhalten dokumentiert werden. Sie bilden die Grundlage für die Beurteilung der Compliance-Risiken. Die Definition der Ziele kann auf Unternehmens- aber auch auf Abteilungsebene erfolgen. Im Wesentlichen sollte der Blick auf die risikobehafteten Teilbereiche und Prozesse gerichtet werden, um die in der Regel doch stark begrenzten Ressourcen optimal einsetzen zu können.

Risikominimierung

- mehr Transparenz
- höhere Anpassungsbereitschaft

Effizienzsteigerung

- Optimierung bestehender Kontrollen
- kürzere Bearbeitungszeiten

Effektivitätssteigerung

- Automatisierung von Kontrollen
- Professionalisierung

Risikomanagement

7 |

Aufgabe des Risikomanagements ist es, Chancen und Risiken des unternehmerischen Handelns zu identifizieren und zu managen und damit das Unternehmen bei der Erreichung der Unternehmensziele sowie der Verhinderung von Ressourcenverlusten zu unterstützen.

Darüber hinaus trägt das Risikomanagement dazu bei, Gesetze und Vorschriften einzuhalten, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Ergebniszielen und korrespondierenden Risiken zu ermöglichen, die Kommunikation sowie den Umgang mit Chancen und Risiken zu verbessern und Stakeholdern Transparenz und Sicherheit zu verschaffen.

Unter dem Begriff Risiko werden die Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines negativen Ereignisses und dessen Konsequenzen verstanden, die sich aus der Abweichung von einer erwarteten bzw. geplanten Zielgröße ergeben.

Risikomanagement

Bewertung von Risiken

Risikomanagement

Risikopolitik

Risikostrategie

Identifikation von Risiken

Messung von Risiken

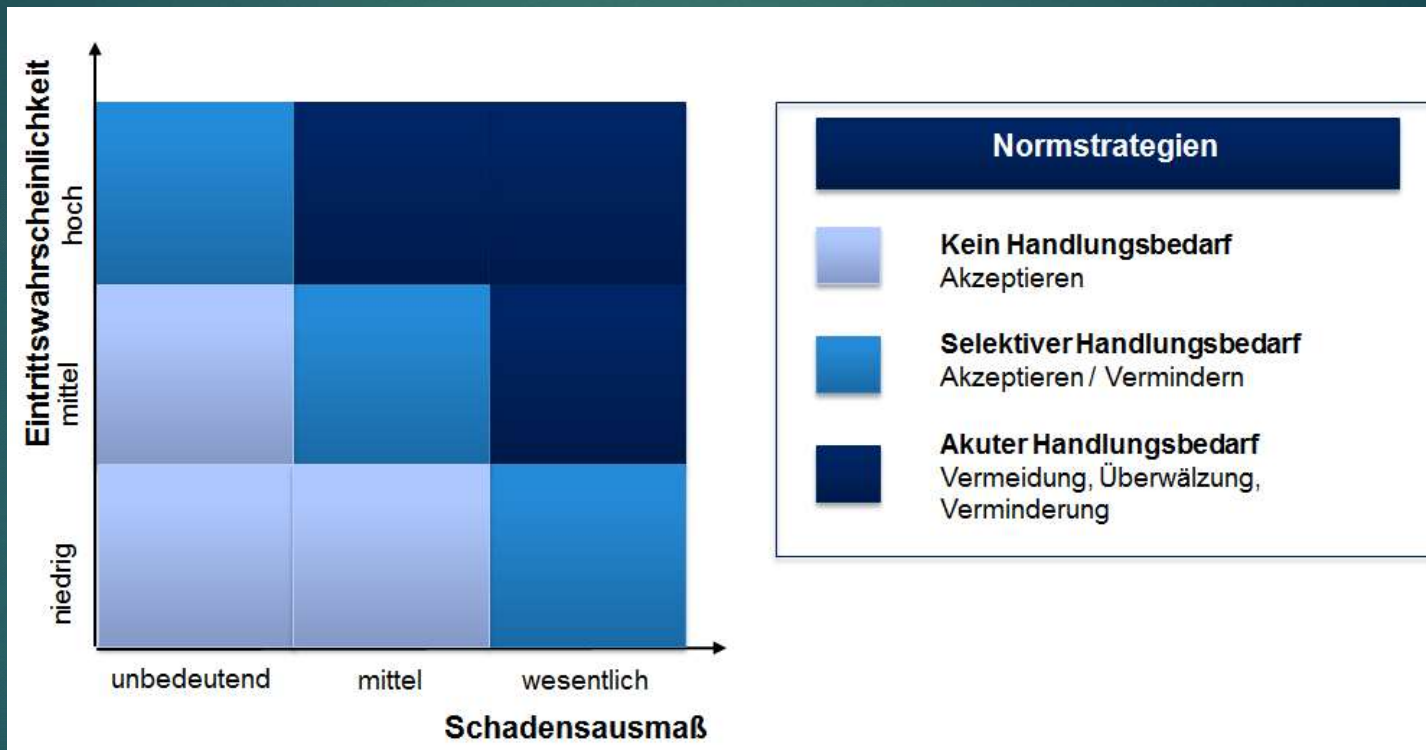
Bewertung von Risiken

Risikosteuerung

Risikoberichtswesen

Risikomanagement

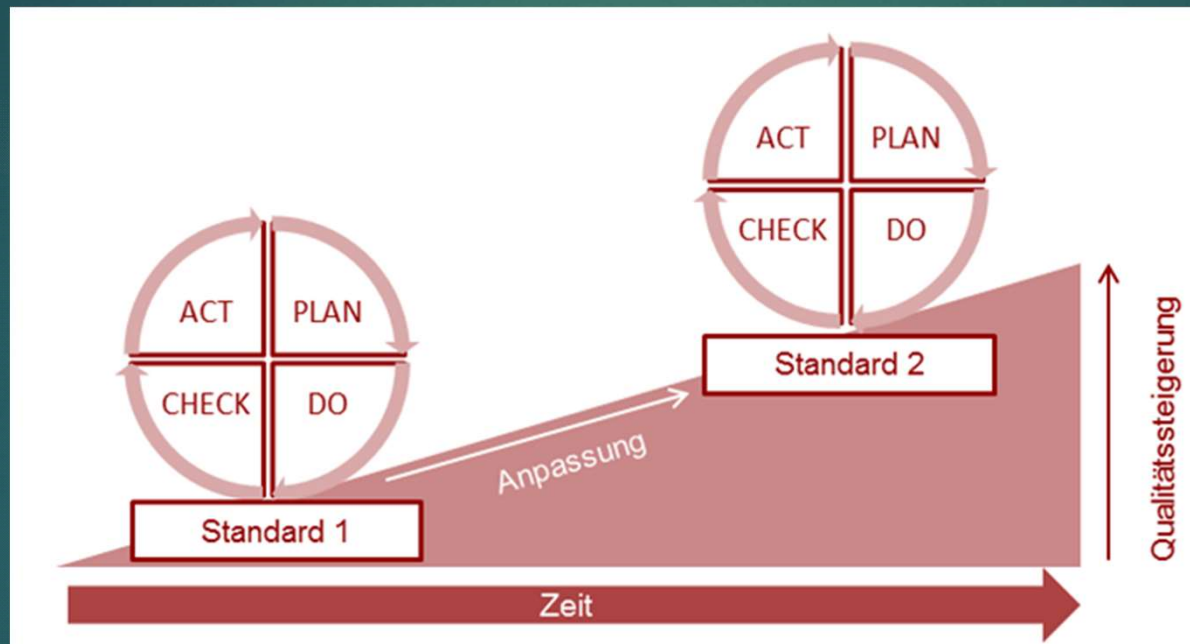
Bewertung von Risiken



Risikomanagement

10 |

Das Risikomanagementsystem kann dem Prozessansatz des Plan - Do - Check - Act - Prinzips folgen:



Grundgedanke der kontinuierlichen Verbesserung

Risikomanagementprozess

Die folgenden Teilprozessschritte sind im Rahmen des Risikomanagements strukturiert umzusetzen:

Risikoidentifikation:

- Auflistung der Themen A-Z
- Kurze Beschreibung der möglichen Risiken

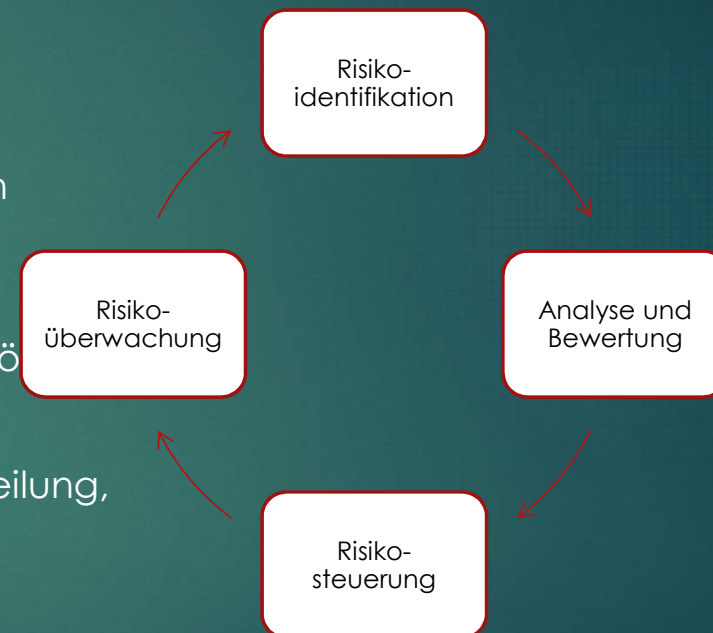
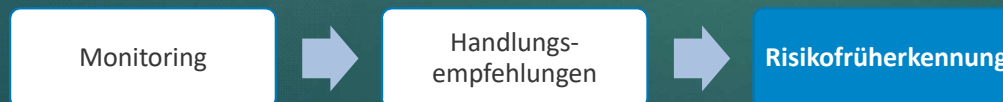
Analyse und Bewertung

- Bestimmung des Risikos bezüglich dessen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe

Risikosteuerung

- Vorsorge, Vermeidung, Begrenzung, Verteilung, Überwälzung, Kompensation

Risikoüberwachung



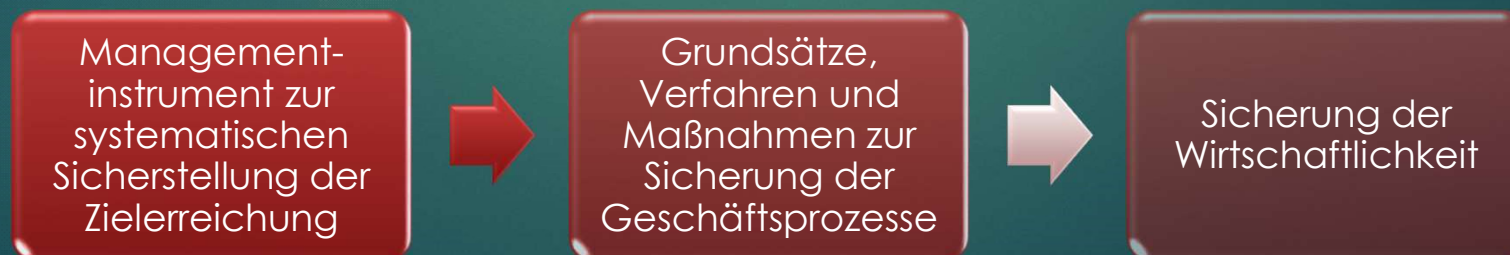
Internes Kontrollsystem

Eine Definition:

Ein **Internes Kontrollsystem (IKS)** besteht aus...

- ... systematisch gestalteten technischen und organisatorischen Regeln des methodischen Steuerns,
- ... Kontrollen im Unternehmen zum Einhalten von Richtlinien und zur Abwehr von Schäden, die durch das eigene Personal oder böswillige Dritte verursacht werden können.

Die Maßnahmen können sowohl prozessunabhängig als retrospektive Kontrollen, beispielsweise durch die Interne Revision, als auch prozessabhängig als präventive Regeln durchgeführt werden.



Internes Kontrollsystem

13 |

IKS-Prinzipien

Grundlage eines internen Kontrollsystems bilden folgende Prinzipien:

Das Prinzip der Transparenz:

Für Prozesse müssen Sollkonzepte etabliert sein, die es einem Außenstehenden ermöglichen zu beurteilen, inwieweit Beteiligte konform zu diesem Sollkonzept arbeiten.

Das Prinzip der vier Augen:

In einem gut funktionierenden Kontrollsystem bleibt kein wesentlicher Vorgang ohne (Gegen-) Kontrolle.

Das Prinzip der Funktionstrennung:

Vollziehende (Datenerfassung), verbuchende (Lohnbuchhaltung) und verwaltende (Personalbetreuung) Tätigkeiten, die innerhalb eines vorgenommen werden, nicht in einer Hand vereinigt sein sollen.

Das Prinzip der Mindestinformation:

Für Mitarbeiter dürfen nur diejenigen Informationen verfügbar sein, die sie für ihre Arbeit brauchen. Dies schließt auch die entsprechenden Sicherungsmaßnahmen bei IT-Systemen mit ein.

Risiken im Personalbereich

14 |

Quantitative Risiken

- Zu hohe Personalaufwendungen
- Verzögerte oder nicht erfolgte Erstellung von Produkten und Dienstleistungen

Qualitative Risiken

sie bestimmen langfristig über den Fortbestand des Unternehmens.
Ihre Auswirkungen können sich sehr negativ auf den Unternehmenserfolg auswirken:

- Verlust der internen Wissensvermittlung
- Verlust der Innovations- und Anpassungsfähigkeit
- Verlust von qualifiziertem Personal
- Verlust der Qualitäts- oder Marktführerschaft
- Senkung der Arbeitsproduktivität und Qualität
- Verlust von Wettbewerbsvorteilen

Risiken im Personalbereich

15 |

Aufgrund der demografischen Entwicklung und der guten Beschäftigungslage sind Fach- und Führungskräfte knapp. Dies führt im Rahmen der Rekrutierung zu höheren Kosten und zu einem steigenden Beschaffungsrisiko.

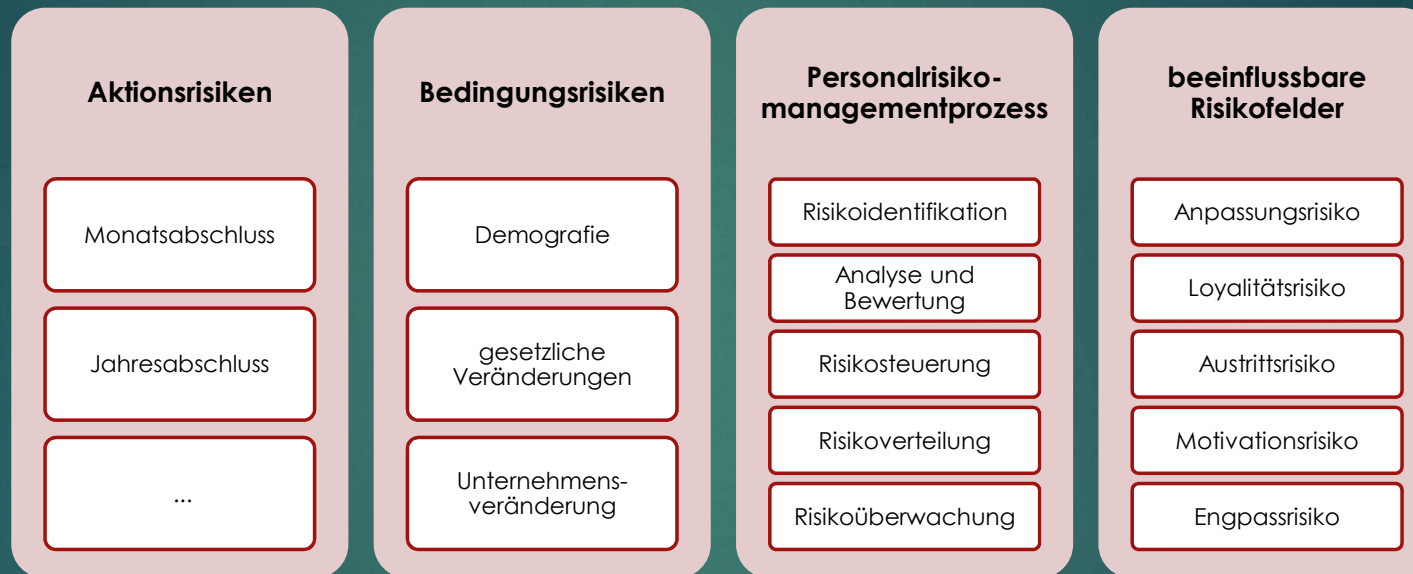
Personalrisiken sind u.a.:

- erhöhte Fluktuation
- Personalmangel
- Personalüberbestand
- mangelnde Kompetenzen bzw. Anpassungsfähigkeit
- sinkende Produktivität und Qualität
- Unfälle, Krankheiten
- Fehlentscheidungen
- ...

Risiken im Personalbereich

16 |

Die folgenden vier Risikobereiche sind mit Blick auf die Mitarbeiter zu betrachten und zu bewerten:



Gestaltungsanforderungen:

- Übertragung des Risikogedankens auf die spezifischen Aufgaben des PMM
- Verbindung zum Personalmanagementsystem
- integraler Baustein des gesamten ressourcen-orientierten Risikomanagements
- Risikomanagementkultur

Fordern Sie weitere Informationen an!

Ziele erreicht man am schnellsten
auf direktem Weg



Kontakt:

Sven Friedl Verlag
Sven Friedl
Vetzberger Weg 12, 35435 Wettenberg
Tel. 0151-44043270
E-Mail: Sven-Friedl-Verlag@t-online.de



Inhouse-Seminare
und -Workshops