

HR-Audit

Das HR-Audit überprüft Prozesse sowie Instrumente auf Effektivität, Effizienz, Qualität und Service. Als Gegenüberstellung der bestmöglichen HR-Arbeit erfolgt eine Standortbestimmung und weist ggf. Optimierungspotenziale aus.

Zu den Besten gehören und die letzten 20% rauskitzeln. Oder einfach nur die eigene HR-Abteilung einem Gesundheitstest unterziehen.

Die Ergebnisse sind überraschend. Effizienzblocker werden aufgedeckt, Anregungen zu neuen innovativen Prozessen werden entwickelt.

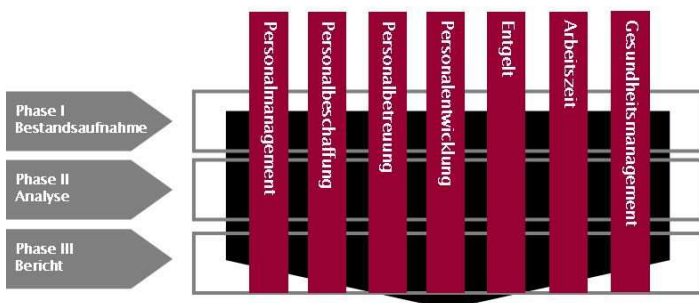
Im Fokus steht das Spiegeln und Benchmarken mit den besten Prozessen. Es geht nicht um das Schlechtmachen der vorhandenen Prozesse, sondern um Entwicklung und Leistungssteigerung. Nur sehr gute Unternehmen entscheiden sich für ein Audit.



„Meine Meinung steht fest, verwirre mich nicht mit Tatsachen.“

UNBEKANNT

Acht Themengebiete werden untersucht, die sich über die drei Phasen erstrecken: über 100 Kriterien werden mit Hilfe von Checklisten überprüft und bewertet



Zielsetzung

- | Gegenüberstellung der derzeitigen Personalarbeit mit den maximalen Möglichkeiten unter Berücksichtigung der derzeitig eingesetzten IT-Tools
- | Überprüfung der gegenwärtigen Ablaufprozesse und Aufdeckung von Redundanzen sowie Einspar- und Optimierungspotenzialen
- | Standardisierung der Prozessabläufe
- | Schnittstellenoptimierung in Bezug auf Zuständigkeiten und EDV-Einsatz
- | Überprüfung und Optimierung eingesetzter Ressourcen (Formularwesen, Checklisten, Korrespondenz, Instrumente etc.)
- | IST-Aufnahme und Analyse der Ablaufprozesse im Hinblick auf die Qualität, der Kundenorientierung, der Service-Levels sowie insbesondere auch unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie bzw. Personalstrategie

Lösungsansätze

- | Durchführung von Prozessinterviews
- | IST-Aufnahme der wahrgenommenen Aufgaben und Rollen
- | Prozessanalyse anhand von Best-Practice-Prozessen und Erstellung einer Prozessbewertung
- | Überprüfung der Qualität der HR-Arbeit insbesondere der eingesetzten Tools und Instrumente
- | Überprüfung der strategischen Ausrichtung
- | Überprüfung des derzeitigen Service-Levels sowie der Kundenfokussierung
- | Verifizieren der aktuellen Kapazitäten im Personalbereich unter dem Blickwinkel Über- bzw. Unterbesetzung
- | Maßnahmendefinition - Erstellung von Lösungsalternativen
- | Ergebnisworkshops zur Festlegung der Umsetzungsmaßnahmen

Methodik

Prozessanalyse
 Prozessbewertung
 Schnittstellenanalyse
 Kapazitätsanalyse
 Service-Level Analyse
 Best Practice Ansatz
 Benchmark Analyse

„Nur wer gerne handelt, beseitigt Fehler sofort und wird ständig besser, um seine Ziele zu erreichen“

BARBARA DUVAUD
 Geschäftsleitung



Ihre Ansprechpartner:

Barbara Duvaud
 barbara.duvaud@hr-next.de

Cornelia Greck
 cornelia.greck@hr-next.de