

Personalplanung und -entwicklung in einem integrierten Vorgehensmodell zur Einführung von Produktdatenmanagementsystemen

Zusammenfassung der Dissertation von Dipl.-Wirt.-Ing. Rainer Pusch

PDM-Systeme bilden das Rückgrat der Datenverarbeitung in der Produktentwicklung. Die hohe strategische Bedeutung des hinter PDM stehenden Konzeptes und die hohe Komplexität der PDM-Systeme führen in vielen Unternehmen zu Problemen bei der Einführung. Ein strukturiertes, methodisches Vorgehen unter Berücksichtigung der menschlichen Aspekte verspricht hier Abhilfe.

Aus dieser Erkenntnis heraus ist ein Anforderungskatalog an ein Vorgehensmodell zur PDM-Einführung mit integrierter Personalplanung und -entwicklung entwickelt worden. Die Analyse bestehender Vorgehensmodelle zeigt, dass die Anforderungen zurzeit von keinem der Modelle alle erfüllt werden. Bestehende Vorgehensmodelle sind unvollständig, wenig durch Methoden unterstützt und berücksichtigen im Rahmen der Personalplanung und -entwicklung lediglich den Aspekt der Anwenderschulungen. Es besteht also der Handlungsbedarf, ein Vorgehensmodell zu etablieren, das diese Schwächen beseitigt und die PDM-Einführung anforderungsgerecht unterstützt.

Dieser Handlungsbedarf führt zur Entwicklung eines integrierten Vorgehensmodells für die Einführung von PDM-Systemen. Das Vorgehensmodell beschreibt die PDM-Einführung an Hand der durchzuführenden Aktivitäten, den dazu benötigten Eingangsgrößen und der erzielten Ergebnisse. Außerdem nimmt es eine Zuordnung von Rollen zu den Aktivitäten vor. Es enthält zusätzlich einen Satz an aufeinander abgestimmten Methoden, die durchgängig alle Phasen der PDM-Einführung unterstützen.

Aus den Aktivitäten des Vorgehensmodells wird abgeleitet, welche fachlichen und humanorientierten Kompetenzen zur Bewältigung der darin enthaltenen Aufgaben notwendig sind. So entsteht für jede Aufgabe ein Kompetenzprofil. Aufgaben mit gleichen Kompetenzprofilen werden zu Rollen für die PDM-Einführung zusammengefasst. Für jede Rolle wird zusätzlich der Aufwand geschätzt, der für die Aufgaben in den Aktivitäten aufgebracht werden muss.

Es wird ein Prozess definiert, wie die Rollen mit Mitarbeitern des Unternehmens besetzt werden. Die Zuordnung geschieht auf Basis der Kompetenzprofile und der Verfügbarkeit der Mitarbeiter. Ist ein Kompetenzdefizit vorhanden, das sich durch eine Qualifizierungsmaßnahme ausgleichen lässt, wird diese Maßnahme eingeleitet. Findet sich im Unternehmen kein passender Mitarbeiter für eine Rolle, wird diese extern besetzt. Das Verfahren der Zuordnung entspricht dabei dem für die internen Mitarbeiter. Abschließend sind Maßnahmen zur Qualifizierung für die Projektarbeit, für Anwenderschulungen und für die berufliche Aus- und Weiterbildung beschrieben.

Durch die Anwendung des Vorgehensmodells lassen sich Versäumnisse bei der Planung einer PDM-Einführung vermeiden und das Risikomanagement erleichtern. Die integrierte Methode zur Personalplanung und -entwicklung ermöglicht den effizienten und effektiven Einsatz der Mitarbeiter im Projekt und in den durch die PDM-Einführung neu gestalteten Prozessen. Die Besetzung von Rollen auf Basis der Kompetenzen führt zu höherer Arbeitsleistung und Motivation.