

Wettbewerb

„Akademisches Personalmanagement“

Dr. Volker Meyer-Guckel,
stv. Generalsekretär des Stifterverbands
20./21. April 2006, Berlin

Der Wettbewerb

- ❖ **Partner:** Stifterverband und Kienbaum
- ❖ **Zielgruppe:** Staatlich anerkannte deutsche Universitäten und Fachhochschulen
- ❖ **Fördervolumen:** 200.000 Euro pro Hochschule plus Beratung durch Kienbaum



Was wird gefördert?

- ❖ Entwicklung und Umsetzung von neuen Personalmanagement-Konzepten
- ❖ Konzepte mit Modellcharakter, die das Personalmanagement strukturell und nachhaltig verbessern
- ❖ keine isolierten Einzelvorhaben



Drei Kategorien

Drei Kategorien nach den Zielgruppen von Personalmanagement an Hochschulen:

1. Junge Forschende
2. Wissenschaftliche Führungskräfte
3. Fakultäts- und Hochschulleitung

Förderung jeweils eines Konzepts pro Kategorie



Leitbild „Akademisches Personalmanagement“

1. Allgemeine Überlegungen
2. Junge Forschende
3. Wissenschaftliche Führungskräfte
4. Fakultäts- und Hochschulleitung



1. Allgemeine Überlegungen

Fünf Bereiche des Personalmanagements:

- 1) Personalplanung und -organisation
- 2) Personalauswahl
- 3) Personalentwicklung
- 4) Personalführung und
- 5) Personalvergütung



1. Allgemeine Überlegungen

- ❖ Konzepte des unternehmerischen Personalmanagements sind auf den Hochschulbereich übertragbar
- ❖ Weite Auslegung des Begriffs „Personal“, besonders für den Bereich der Jungen Forschenden



2. Junge Forschende

- ❖ Doktorandenstatus und Promotionsverträge
- ❖ eigenständiges Personalentwicklungskonzept für Nachwuchswissenschaftler
- ❖ Berücksichtigung von Karrierewegen außerhalb der eigenen Hochschule



2. Junge Forschende

- ❖ Strukturierung und Standardisierung der Doktorandenausbildung
- ❖ Hochschulweit geltende Betreuungsstandards
- ❖ Auswahl nach wettbewerblichem Verfahren



3. Wissenschaftliche Führungskräfte

- ❖ Personalplanung und -organisation durch Hochschulleitung nach strategischen Gesichtspunkten
- ❖ Erweiterung der Personalstruktur um neue Tätigkeitsprofile



3. Wissenschaftliche Führungskräfte

- ❖ Berufungsverfahren: Einbindung der Hochschulleitung und externer Mitglieder
- ❖ Berücksichtigung von überfachlichen Qualifikationen in Berufungsverfahren
- ❖ Einstiegsprogramme



3. Wissenschaftliche Führungskräfte

- ❖ Stärkere Ausdifferenzierung der Vergütungsstruktur
- ❖ Vergütung richtet sich nach den organisatorischen Ziele der Hochschule



4. Fakultäts- und Hochschulleitung

- ❖ Die Leitung einer Hochschule oder einer Fakultät ist eine Profession
- ❖ Hochschulen müssen Marktpreise für ihr Leitungspersonal zahlen können.
- ❖ Gezielte Vorbereitung auf zukünftige Leitungsaufgaben durch Personalentwicklungsmaßnahmen



4. Fakultäts- und Hochschulleitung

- ❖ spezialisierte Wissenschaftsmanager unterstützen die Hochschul- und Fakultätsleitungen
- ❖ Regelmäßige Mitarbeitergespräche gekoppelt an Zielvereinbarungen dienen als Steuerungsinstrument



Beurteilungskriterien

Jury aus Personalmanagementexperten aus Unternehmen und Experten aus der Wissenschaft

Kriterien:

- ❖ Realisierbarkeit
- ❖ Verankerung in der Hochschule
- ❖ bisherige Aktivitäten der Hochschule



Zeitplan

- ❖ *Mai 2006: Veröffentlichung der Ausschreibung*
- ❖ *15. August 2006: Antragsfrist*
- ❖ *September 2006: Jurysitzung*
- ❖ *Oktober 2006 bis September 2007: Umsetzung der Konzepte*

