

Leitbild

„Akademisches Personalmanagement“

Leitbild „Akademisches Personalmanagement“

1. Allgemeine Überlegungen
2. Wissenschaftlicher Nachwuchs
3. Wissenschaftliche Führungskräfte
4. Fakultäts- und Hochschulleitung

1. Allgemeine Überlegungen

Fünf Bereiche des Personalmanagements:

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

1. Allgemeine Überlegungen

- ❖ Konzepte des unternehmerischen Personalmanagements sind auf den Hochschulbereich übertragbar

2. Wissenschaftlicher Nachwuchs

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

2. Wissenschaftlicher Nachwuchs

- ❖ 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 Aufgaben in der Fakultäts- oder Hochschulleitung durch Personalentwicklungsmaßnahmen

4. Fakultäts- und Hochschulleitung

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

Diskussion