

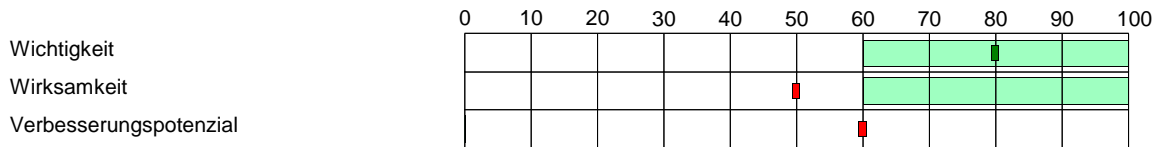
Firma: proceed

Test: Personalentwicklung - Wie professionell ist unsere PE?

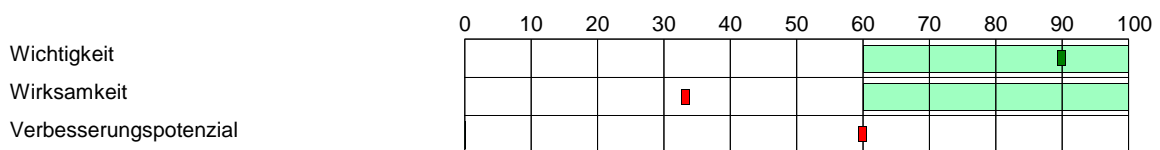
Name: qqqq ggg

Datum: 01.09.2006

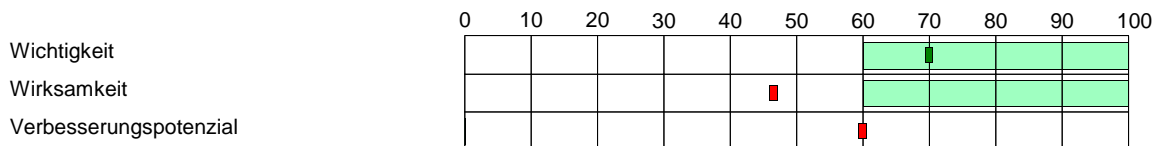
Ermittlung der Anforderungen des Unternehmens



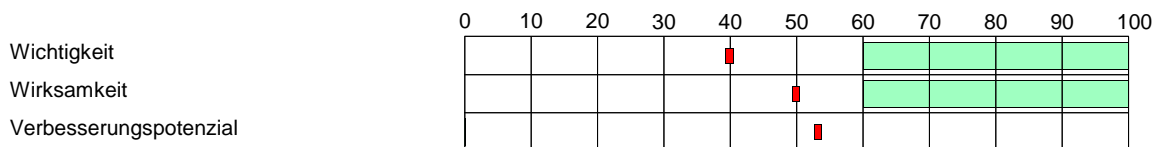
Ermittlung der Eignung der Mitarbeiter



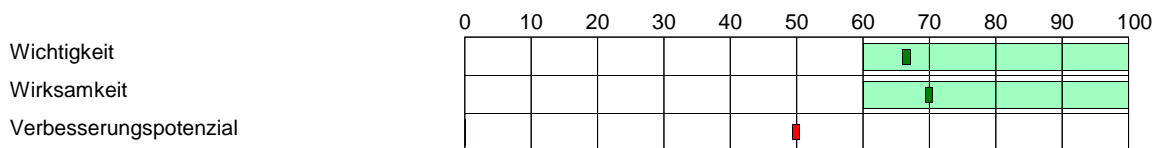
Personalbeschaffung und Personalauswahl



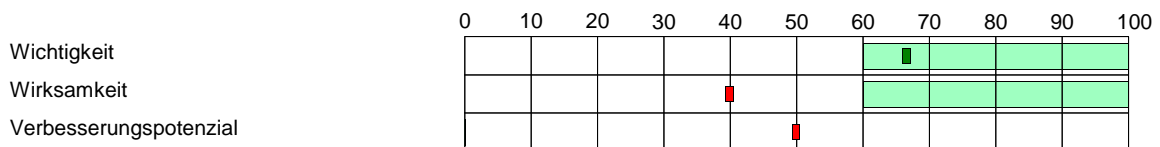
Fördermaßnahmen



Qualifizierung und Kompetenzentwicklung



Erfolgskontrolle und Transfersicherung



Firma: proceed

Test: Personalentwicklung - Wie professionell ist unsere PE?

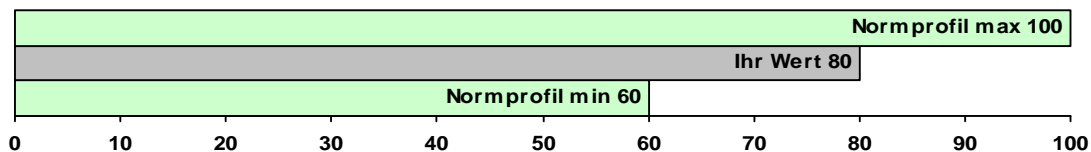
Name: qqqq ggg

Datum: 01.09.2006

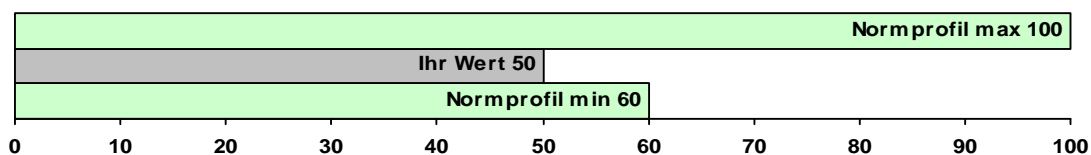
Ermittlung der Anforderungen des Unternehmens

Welche Markterfordernisse muss Ihr Unternehmen erfüllen, um wettbewerbsfähig zu bleiben? Und welche Anforderungen ergeben sich für die Arbeitsplätze. Die heutigen und zukünftigen Anforderungen jedes Arbeitsplatzes sind die entscheidende Grundlage jeder Personalentscheidung. Nur bei Kenntnis der Arbeitsplatzanforderungen ist eine optimale Stellenbesetzung möglich. Das Anforderungsprofil ist Grundlage und Maßstab für Personalentwicklungsentscheidungen und -maßnahmen.

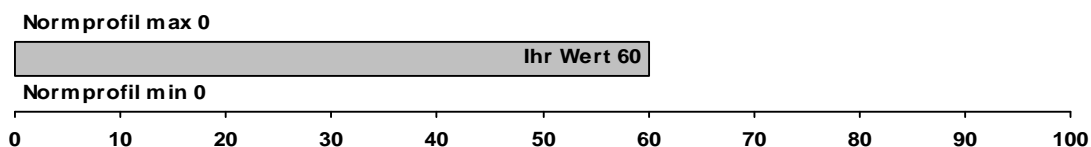
Wichtigkeit



Wirksamkeit



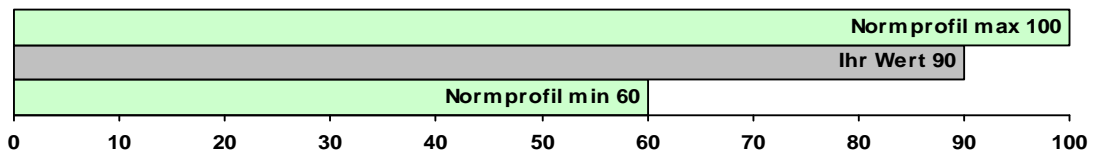
Verbesserungspotenzial



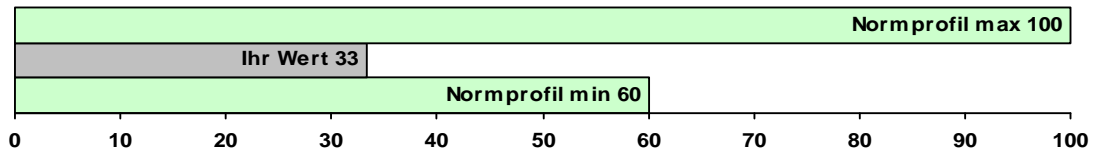
Ermittlung der Eignung der Mitarbeiter

Nur der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz bringt die optimale Leistung. Es ist wichtig, die Fähigkeiten und Leistungspotenziale der Mitarbeiter zu kennen. Dazu müssen geeignete Werkzeuge (z.B. Kompetenzprofile, Mitarbeitergespräche) professional eingesetzt werden. Der regelmäßige Abgleich von Arbeitsanforderung und Eignung der Mitarbeiter zeigt schließlich den Entwicklungsbedarf auf. Damit ist die Basis für gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung oder auch -auswahl geschaffen.

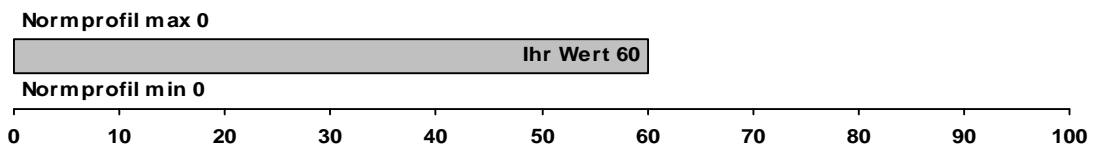
Wichtigkeit



Wirksamkeit



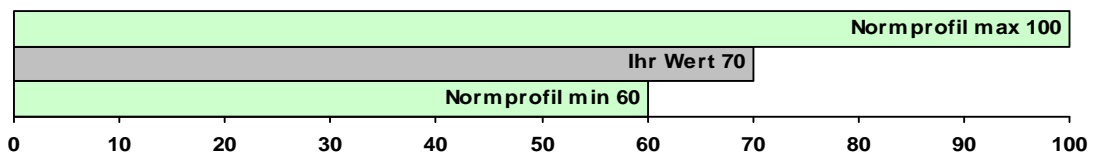
Verbesserungspotenzial



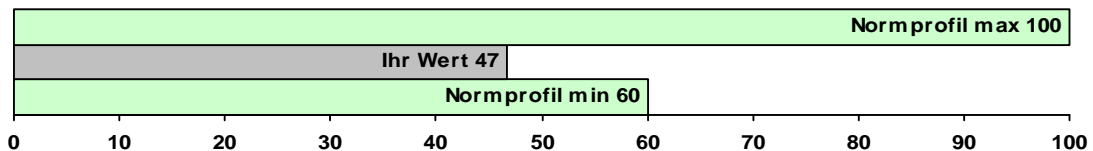
Personalbeschaffung und Personalauswahl

Die Personalbeschaffung hat dafür zu sorgen, den Personalbedarf rechtzeitig durch geeignete Mitarbeiter zu decken. Die Auswahl der richtigen Bewerber/Mitarbeiter ist wesentlich für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Deshalb müssen bei der Personalauswahl professionelle Instrumente zum Einsatz kommen. (strukturierte Interviews, Assessment Center, Potenzialanalysen).

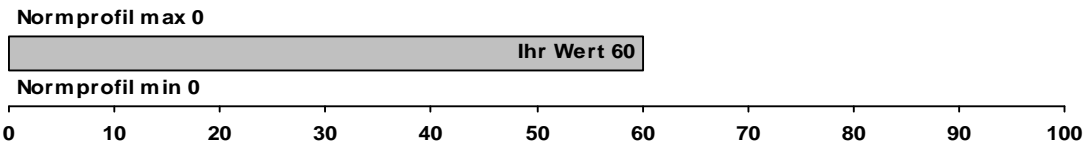
Wichtigkeit



Wirksamkeit



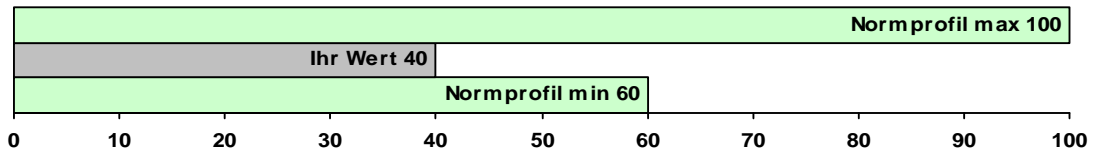
Verbesserungspotenzial



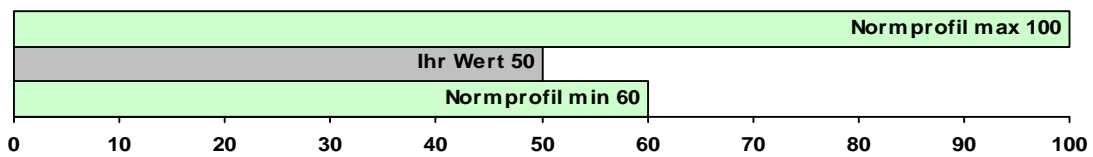
Fördermaßnahmen

In regelmäßigen Fördergesprächen sollten mit den Mitarbeitern Entwicklungspotenziale und Fördermöglichkeiten geklärt werden. Zu den Fördermaßnahmen gehören einmal Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation). Daneben sind bedarfsgerechte Laufbahnmodelle (Führungslaufbahn, Fachlaufbahn, Projektlaufbahn) bedeutsam. Nicht zuletzt wesentlich ist eine systematische Nachfolgeplanung.

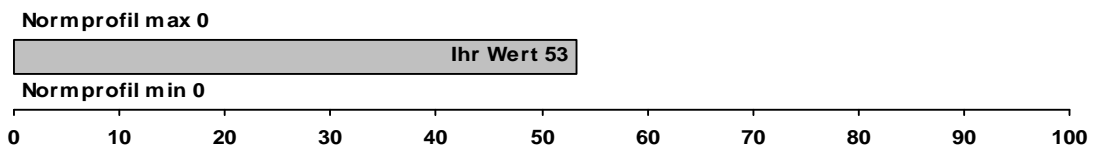
Wichtigkeit



Wirksamkeit



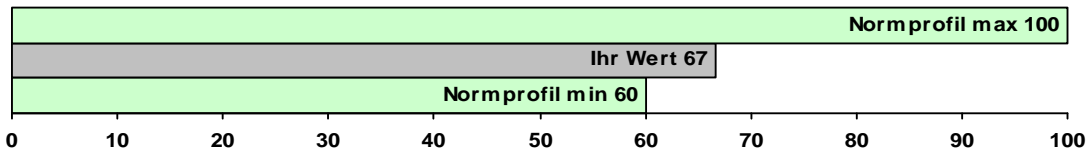
Verbesserungspotenzial



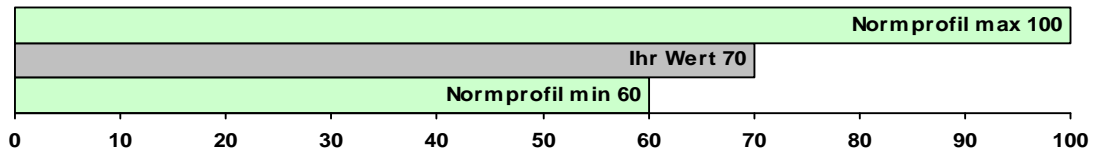
Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter kontinuierlich lernen, um den Anforderungen am Arbeitsplatz gewachsen zu bleiben. Kontinuierliche Schulungen und Trainings sind notwendig, um das Leistungsniveau der Mitarbeiter zu halten bzw. zu steigern. Dabei können Training-off-the-Job und Training-on-the-Job zum Einsatz kommen. Einen besonderen Stellenwert sollte die Weiterbildung der Führungskräfte erhalten. Denn die Führung nimmt erheblichen Einfluss auf die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Mitarbeiter.

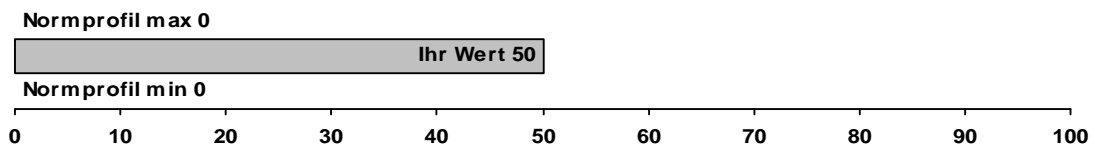
Wichtigkeit



Wirksamkeit



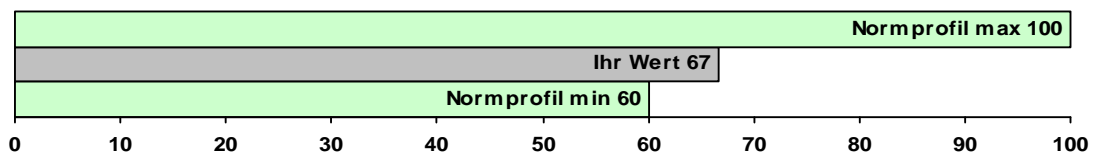
Verbesserungspotenzial



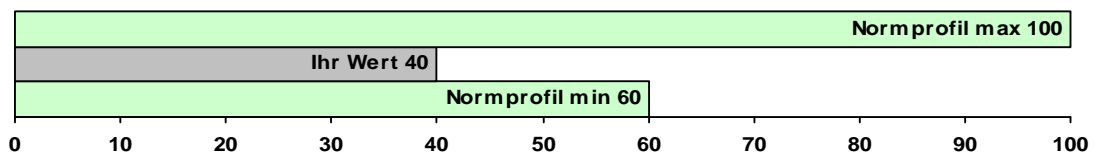
Erfolgskontrolle und Transfersicherung

Es ist wichtig, dass Weiterbildung in der Praxis Früchte trägt. Die Investition in Personalentwicklung muss sich rechnen. Deshalb muss nach Seminaren die Anwendung des Gelernten am Arbeitsplatz systematisch überprüft werden. Basis dafür sind konkrete Umsetzungsziele und -vereinbarungen.

Wichtigkeit



Wirksamkeit



Verbesserungspotenzial

Normprofil max 0



Normprofil min 0

