



Entwicklung fördern.
Gemeinsam profitieren.

Worum geht es?

Ein Beispiel: Ein Unternehmen möchte den chinesischen Markt erschließen. Es benötigt dazu Mitarbeiter mit Chinesisch-Kenntnissen für die Bereiche Einkauf, Vertrieb und Rechtsabteilung. Die Unternehmensleitung fragt die Abteilung Personalentwicklung: Haben wir diese Mitarbeiter bereits? Wenn nein, wie können wir sie rechtzeitig weiterbilden?

Sofern die Personalentwicklung über Kompetenzmanagement verfügt, kann sie nun den Bedarf passgenau planen - zusammen mit der Unternehmensleitung und den Führungskräften. Durch die Vernetzung von Informationen wird die Arbeit der Personalentwicklung deutlich effizienter.

Folgende Ziele werden verfolgt:

- ❖ Planung des Personalentwicklungsbedarfs im Unternehmen
- ❖ Vernetzung der Informationen

Welcher Nutzen bietet sich für die Organisation?

- ❖ Die Unternehmensleitung hat einen Überblick, welche strategisch bedeutsamen Kompetenzen bereits bei den Mitarbeitern vorhanden sind.
- ❖ Die Personalentwicklung hat einen Überblick, welche und wie viele Maßnahmen jeweils angeboten werden müssen.
- ❖ Der Personalentwicklungsbedarf kann zeitnah gedeckt werden.
- ❖ Die Personalentwicklungs-Angebote können daraufhin überprüft werden, ob sie die geforderten Kompetenzen auch vermitteln.
- ❖ Die Anforderungen des Qualitätsmanagements werden erfüllt.

Welche Vorteile ergeben sich für die Führungskräfte?

- ❖ Die Führungskraft hat eine systematische Übersicht über den Qualifikationsstand ihrer Mitarbeiter.
- ❖ Kompetenzlücken der Mitarbeiter können schnell geschlossen werden, da Maßnahmen der Personalentwicklung bedarfsgerecht und zeitlich passend angeboten werden. Das trägt zur Effizienz der Mitarbeiter bei.

Welche Auswirkungen hat dieses Instrument auf die Mitarbeiter?

- ❖ Der Mitarbeiter erfährt, welche Kompetenzen von ihm erwartet werden.
- ❖ Der Mitarbeiter wird durch zeitnahe Weiterbildung motiviert, da er so die an ihn gestellten Anforderungen besser erfüllen kann. Er fühlt sich sicherer.

Wo sind mögliche „Fallstricke“?

- ❖ Ist das Kompetenzmanagementsystem zu komplex konzipiert, wird es aufgrund seiner Unübersichtlichkeit nutzlos.
- ❖ Ist das Instrument zu stark auf die Unternehmensziele ausgerichtet, gehen individuelle Ziele der Mitarbeiter bezüglich eigener Weiterentwicklung verloren.
- ❖ Durch mangelnden Datenschutz wird Vertrauen zerstört.

Wie kann die DK Personalmanagement GmbH mich bei der Einführung unterstützen?

- ❖ Die Erwartungen und Ziele werden mit den Entscheidern im Unternehmen abgeklärt.
- ❖ Das Instrument zur Planung des Personalentwicklungsbedarfs wird passend zum Unternehmen entwickelt, so dass es mit bestehenden Instrumenten harmoniert.
- ❖ Bei der Einführung des Instruments wird ein Prozess definiert, der die Handhabung, Durchführung und Kontrolle erleichtert. Dabei wird auf eine schlanke Administration geachtet.



Entwicklung fördern.
Gemeinsam profitieren.

Welche Investitionen kommen bei der Einführung auf mich zu?

Fordern Sie Ihr unverbindliches Angebot von uns an!

DK Personalmanagement GmbH
Jahnstraße 5
74336 Brackenheim
Tel.: 07135-93680-0
personalentwicklung@dk-pm.com