

Willkommen zur 11. Veranstaltung Personalmanagement

Personalentwicklung

Kapitel B3

13. Januar 2005

Klausur

- ➔ **Mittwoch, 16.2. von 8-18 Uhr**
Klausur für die Studierenden des 1. Fachsemesters und Nebenfachstudierende
- ➔ **Montag, 21.2. (und evtl. Di 22.2.) von 8-18 Uhr**
Klausur für die Studierenden des 3. Fachsemesters und höher
- ➔ **Wegen Planungsschwierigkeiten (Wie viele von Ihnen werden die Klausur schreiben?) bitte alle Studierende alle Termine freihalten.**
- ➔ **Studierende mit Terminschwierigkeiten und guten Begründungen wenden sich bitte an Herrn Laue: (laue@zmml.uni-bremen.de)**
- ➔ **Anmeldung für Nebenfachstudierende auf der Internetseite:**
<http://www.wiwi.uni-bremen.de/aktuelles/index.htm>

Testfragen VII

Nein

Ja

X

Ziel der Einführungsphase ist die Herstellung der vollständigen Eignung des Mitarbeiters für die neue Stelle.

X

Die Einführungsinstrumente zielen auch darauf, den neuen Mitarbeiter sozial in die Gruppe einzugliedern.

X

Typische Einführungsprozesse hierbei sind das Coaching und das Mentoring.

X

Je komplexer die Aufgabenstellung und je verflochtener die Arbeitsbeziehungen sind, desto wichtiger ist die Einführungsphase.

Lernziele

- ➔ **Welches sind die Ziele der Personalentwicklung?**
- ➔ **Wie lauten die Phasen des Personalentwicklungsprozesses?**
- ➔ **Welches sind die Methoden der Personalentwicklung?**
- ➔ **Wie funktioniert der Prozess der Laufbahnentwicklung.**

Umfrage der Arbeitnehmerkammer Bremen: Zufriedenheit im Beruf (Weserkurier vom 2.12.2003) I

- ➔ **Wie wird mit der „Ressource Mensch“ umgegangen?**
 - ▶ **70% der Befragten sind mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden.**
 - resignative Zufriedenheit
 - konstruktive Unzufriedenheit
 - ▶ **44% gaben an, dass ihr Einsatz von der Chefetage nicht gewürdigt wird.**
 - Lob und Anerkennung fehlen
 - ▶ **80% der Befragten erfahren Wertschätzung im Kollegenkreis.**
 - ▶ **28,5% der Befragten gaben an, dass es in ihrem Betrieb Mobbing gibt.**

Exkurs: Mobbing

- ➔ **Mobbing:** vielfältige, am Arbeitsplatz auf einzelne Personen fokussierte Aktionen, die in intensiven psychischen, sozialen und gesundheitlichen Schädigungen der Person resultieren (Psychoterror)
- ➔ **Wirkungen:** Stresssymptome, Schlaflosigkeit, psychiatrische Erkrankungen, Selbstmord
- ➔ **Ökonomischer Aspekt:** Leistungsverminderung um bis zu 50%
- ➔ **Opfer:** Kollegen, Vorgesetzte, Mitarbeiter
- ➔ **Ursachen:** Über-, Unterforderung, Langeweile, unprofessionelle Führung
 - ▶ Literatur: Scholz, C. (2000): Personalmanagement. München, S. 861-865

Umfrage der Arbeitnehmerkammer Bremen: Zufriedenheit im Beruf (Weserkurier vom 2.12.2003) II

- ➔ Wie wird mit der „Ressource Mensch“ umgegangen?**
 - ▶ 47% der Befragten gaben an, dass ihre Meinung nicht vor wichtigen Entscheidungen gehört werden.**
 - ▶ 23% der Befragten gaben an, dass Stress und Überforderung ein relevantes Thema am Arbeitsplatz ist.**
 - ▶ 10% der Befragten klagen über Unterforderung.**
 - ▶ 31% der Befragten gaben an, dass es genügend Fort- und Weiterbildung in ihrem Betrieb gibt.**

Personalentwicklung

➔ Erhöhung der Qualitäten und Qualifikationen des vorhandenen Personals

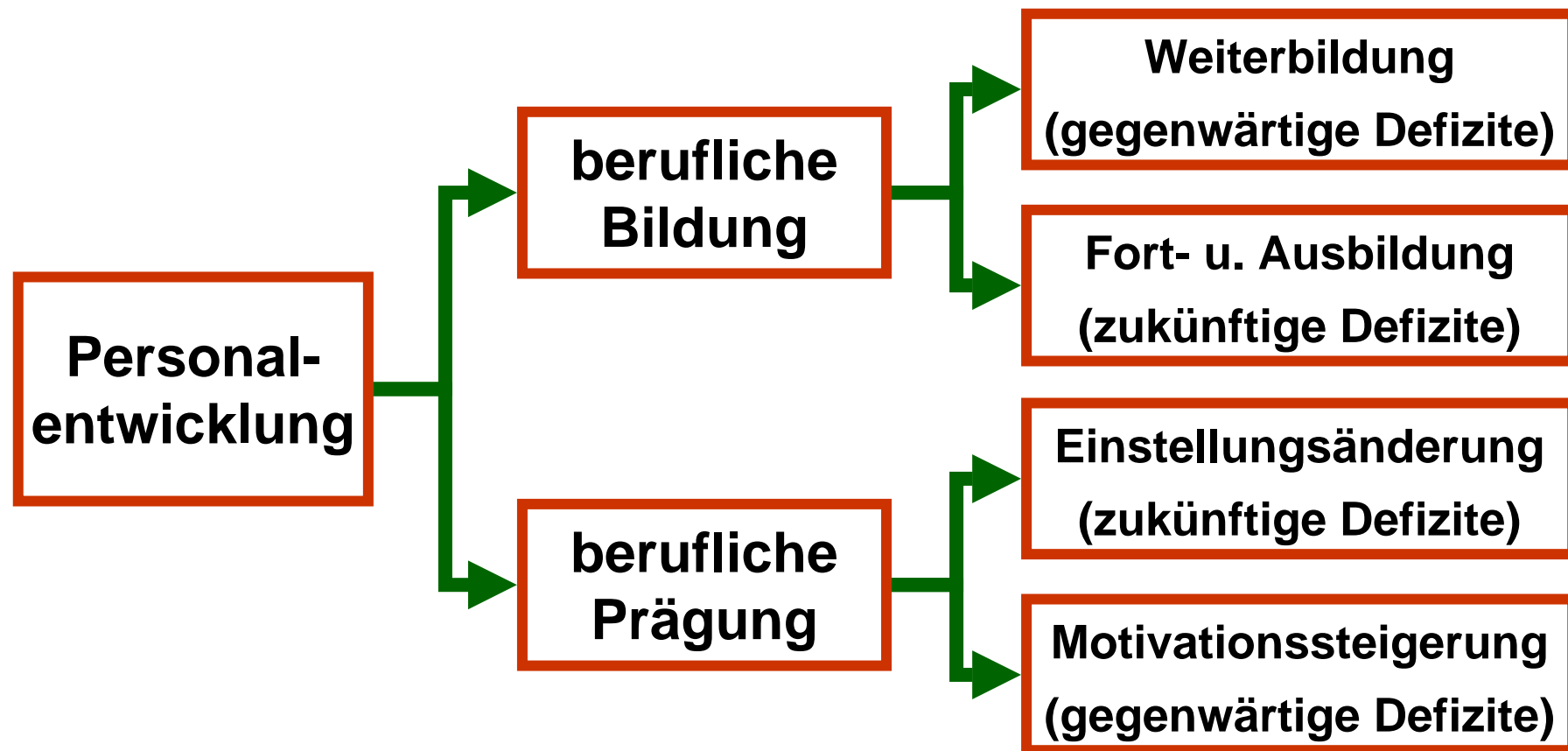
▶ Verhaltensentwicklung

- kognitives Verhalten
- emotionales Verhalten
- sensorisches Verhalten
- habituelles Verhalten

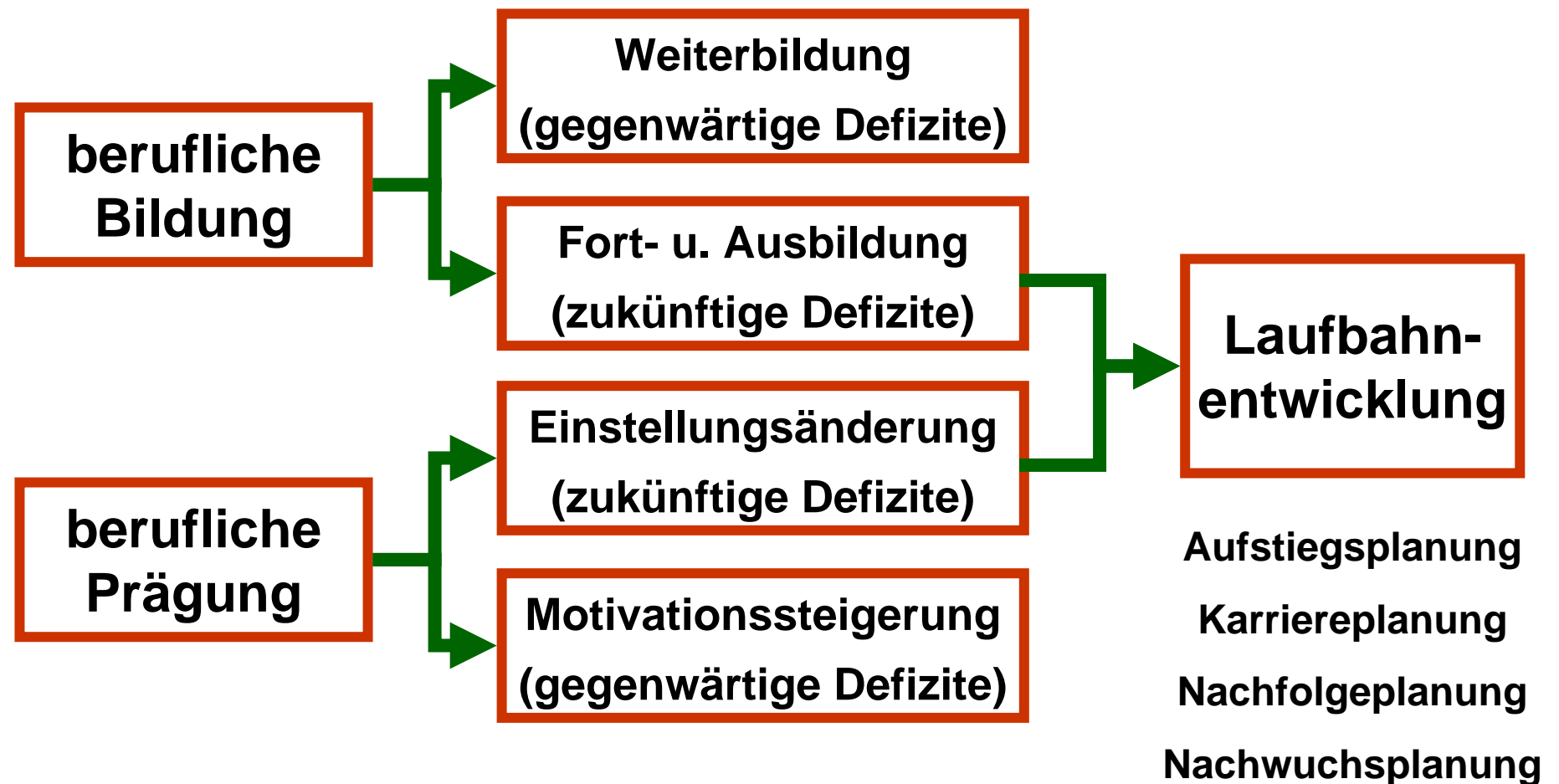
▶ Steigerung des Verhaltenspotenzials

- spätere Zeitpunkte
- unbekannte Ereignisse

Darstellung 44: Gegenstand der Personalentwicklung



Darstellung 44: Gegenstand der Personalentwicklung



Bedeutung der Personalentwicklung

➔ Entwicklung von der Behebung der Gegenwartsdefizite zur langfristigen Investition in die Humanressourcen

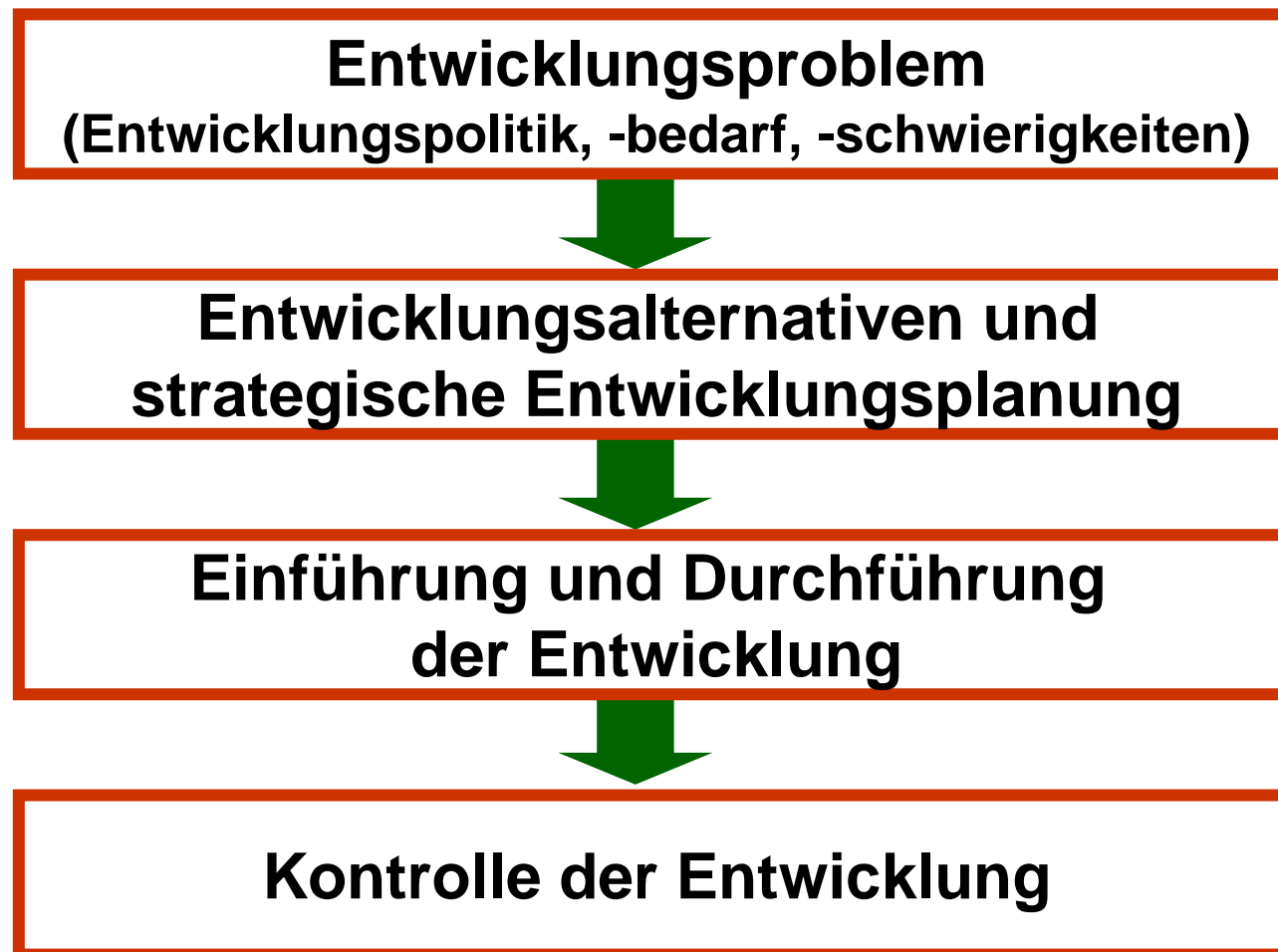
▶ Vorteile

- gezieltere Gestaltung des zukünftigen Personalbestandes
- eröffnet Förderungsperspektiven (Einkommen, Status usw.)
- steigert die Motivation
- fördert die generelle Lernbereitschaft

▶ Risiken

- Feststellung des langfristigen Entwicklungsbedarfs
- Förderung der Betriebsblindheit
- unsichere Wirksamkeit der Instrumente
- Abwanderungsrisiko

Darstellung 45: Prozess der Personalentwicklung



Entwicklungsproblem (Entwicklungspolitik, -bedarf, -schwierigkeiten)

➔ Entwicklungspolitik

▶ Personalpolitik

▶ Was soll für wen bis wann erreicht werden?

➔ Entwicklungsbedarf

▶ subjektive Methoden

- Erfahrungswissen

- Kenntnis der besonderen Umstände

- Befragungen

▶ objektive Methoden

- Fakten

Entwicklungsproblem
(Entwicklungspolitik, -bedarf)

Entwicklungsalternativen und
strategische Entwicklungsplanung

Einführung und Durchführung
der Entwicklung

Kontrolle der Entwicklung

Entwicklungsproblem (Entwicklungspolitik, -bedarf, -schwierigkeiten)

➔ Entwicklungsbedarf

▶ partizipativer Prozess

- Vorgesetzte
- Mitarbeiter

➔ Entwicklungsschwierigkeiten

- ▶ sachliche Schwierigkeiten
- ▶ rechtliche Schwierigkeiten
- ▶ menschliche Schwierigkeiten
- ▶ finanzielle Schwierigkeiten
 - Kosten-Nutzen-Analyse

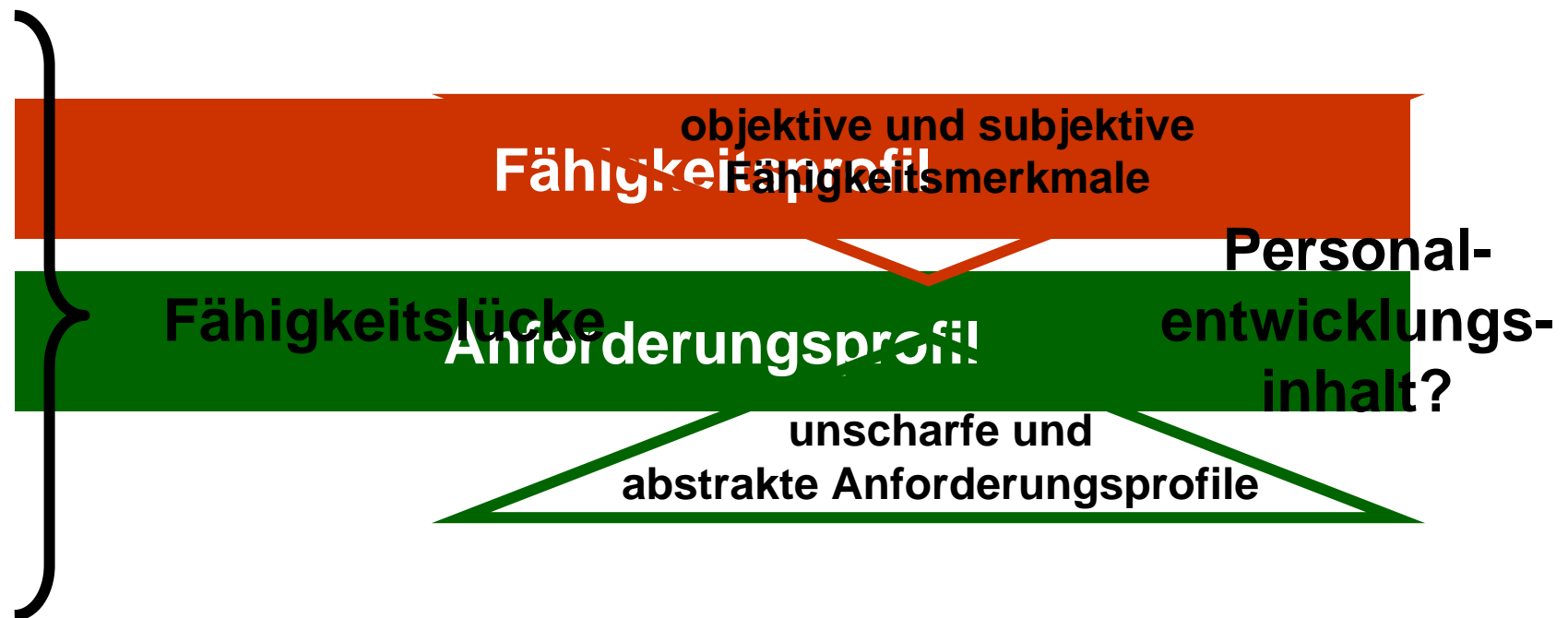
Entwicklungsproblem
(Entwicklungspolitik, -bedarf)

Entwicklungsalternativen und
strategische Entwicklungsplanung

Einführung und Durchführung
der Entwicklung

Kontrolle der Entwicklung

Ableitungsproblematik der Fähigkeitslücke



Entwicklungsalternativen und strategische Entwicklungsplanung



Entwicklungsproblem
(Entwicklungspolitik, -bedarf)



Entwicklungsalternativen und
strategische Entwicklungsplanung



Einführung und Durchführung
der Entwicklung



Kontrolle der Entwicklung

➔ strategische Alternativen der Personalentwicklung

- ▶ rollenorientiert oder ressourcenorientierte Entwicklung
- ▶ on-the-job oder off-the-job
- ▶ kontrolliert oder eigendynamisch

Einführung und Durchführung der Personalentwicklung



Entwicklungsproblem
(Entwicklungspolitik, -bedarf)



Entwicklungsalternativen und
strategische Entwicklungsplanung



Einführung und Durchführung
der Entwicklung



Kontrolle der Entwicklung

➔ Entwicklungsarbeit bedeutet Mehrarbeit


- ▶ formaler Status
- ▶ Überzeugung der Beteiligten
- ▶ Absicherung durch Konzept

Seminare - Microsoft Internet Explorer

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Zurück Suchen Favoriten Medien

Adresse <http://www.karnstedt-training.de/seminare.html> Wechseln zu Links »



dagmar karnstedt

Personal- und Organisationsentwicklung

Donnerstag - Dezember 4, 2003

MENU

- Home
- Seminare
- Beratung
- Trainer
- Referenzen
- Literatur
- Kontakt
- Impressum
- Disclaimer

Selbstmanagement

- Persönlichkeitsentwicklung
- Konfliktsouveränität
- Ziele setzen
- Arbeitstechnik
- Stressmanagement
- Coaching/Supervision

Personalführung

- Professionelle Gesprächsführung
- Moderation
- Train-the-trainer
- Teamentwicklung
- Motivation
- Führung life im outdoor

Kundenorientierung

- Verkaufstraining
- Kommunikation
- Reklamationsgespräche
- Professionell Telefonieren
- Konzept Servicecenter
- Serviceoffensive

TIPP

Nicht der Wind bestimmt den Kurs, sondern wie ich die Segel setze.

Internet

Offene Liste von Personalentwicklungsinhalten

Metaplantchnik

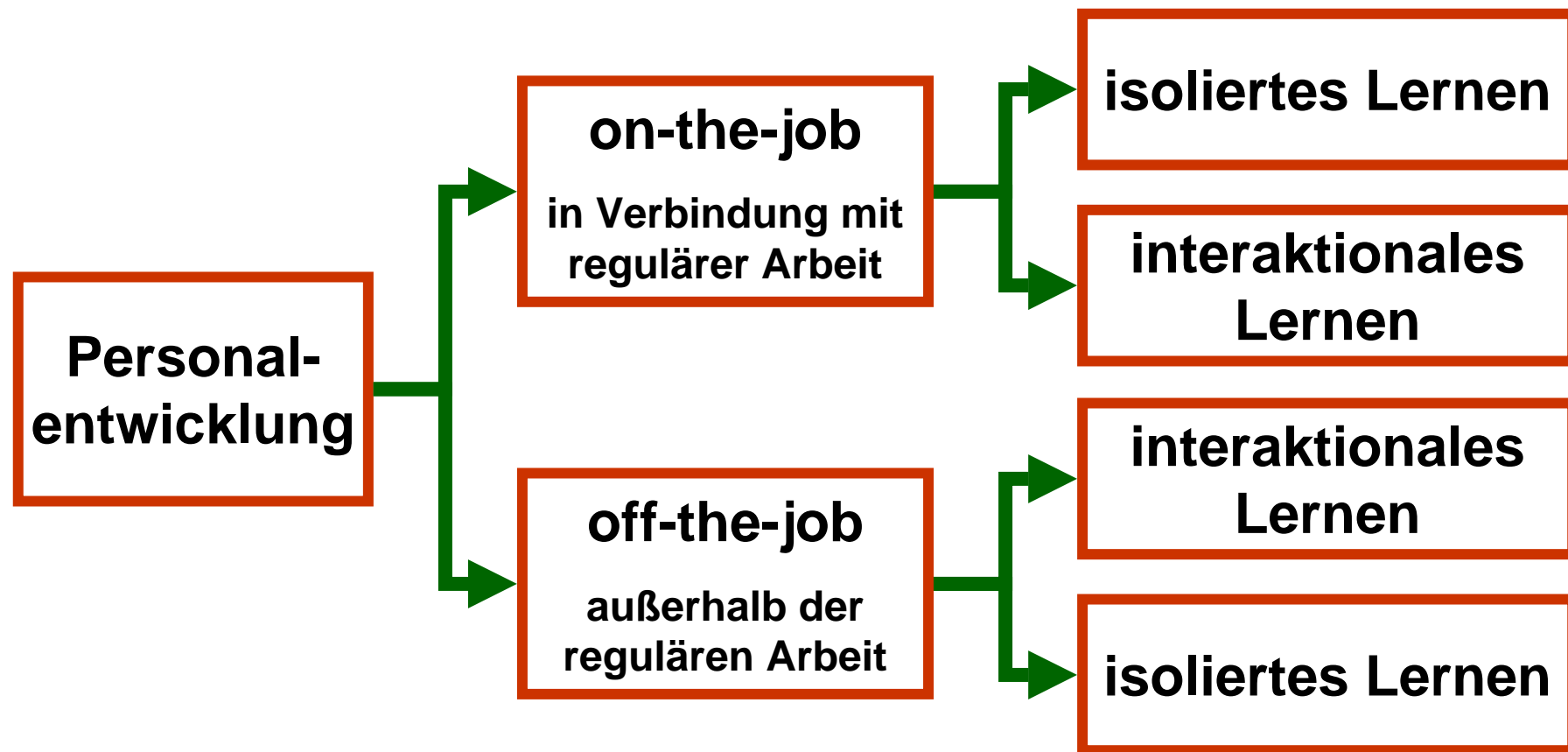
Motivationsworkshop

Teamfähigkeit

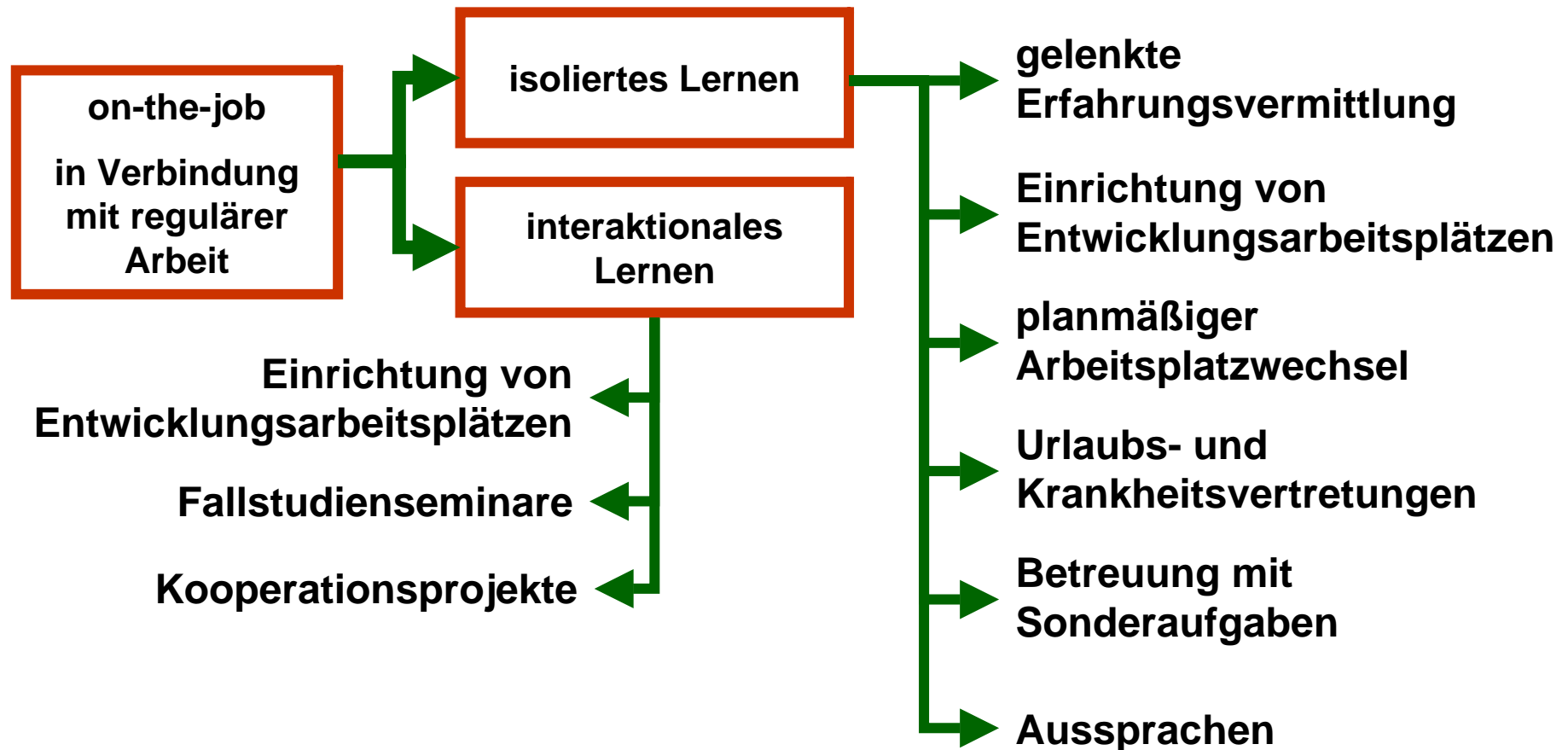
Qualitätsmanagement

Systemdenken

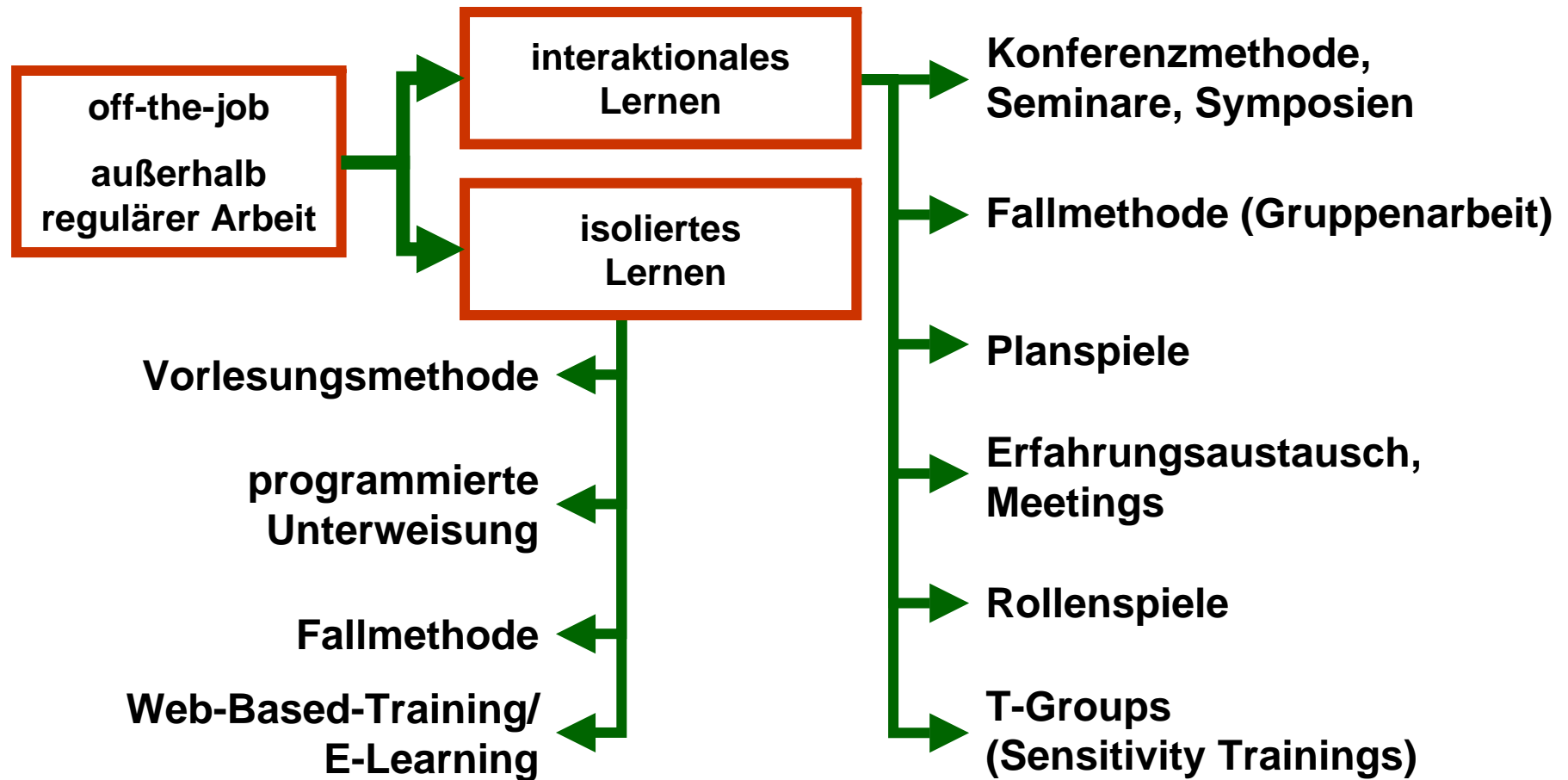
Darstellung 46: Methoden der Personalentwicklung



Darstellung 46: Methoden der Personalentwicklung II



Darstellung 46: Methoden der Personalentwicklung III



Einführung und Durchführung der Personalentwicklung

Entwicklungsproblem
(Entwicklungspolitik, -bedarf)

Entwicklungsalternativen und
strategische Entwicklungsplanung

Einführung und Durchführung
der Entwicklung

Kontrolle der Entwicklung

- ➔ früher: Berufliche Fertigkeiten
- ➔ heute: Verbesserung der Selbststeuerung
 - ▶ Selbstmanagementfähigkeiten
 - ▶ Team-Fähigkeiten
 - ▶ Führungsfähigkeiten
 - ▶ Methodenkompetenzen
 - ▶ interkulturelle Kompetenzen
- ➔ Tendenz zu verhaltenswissenschaftlichen Inhalten

Kontrolle der Entwicklung

Entwicklungsproblem
(Entwicklungspolitik, -bedarf)

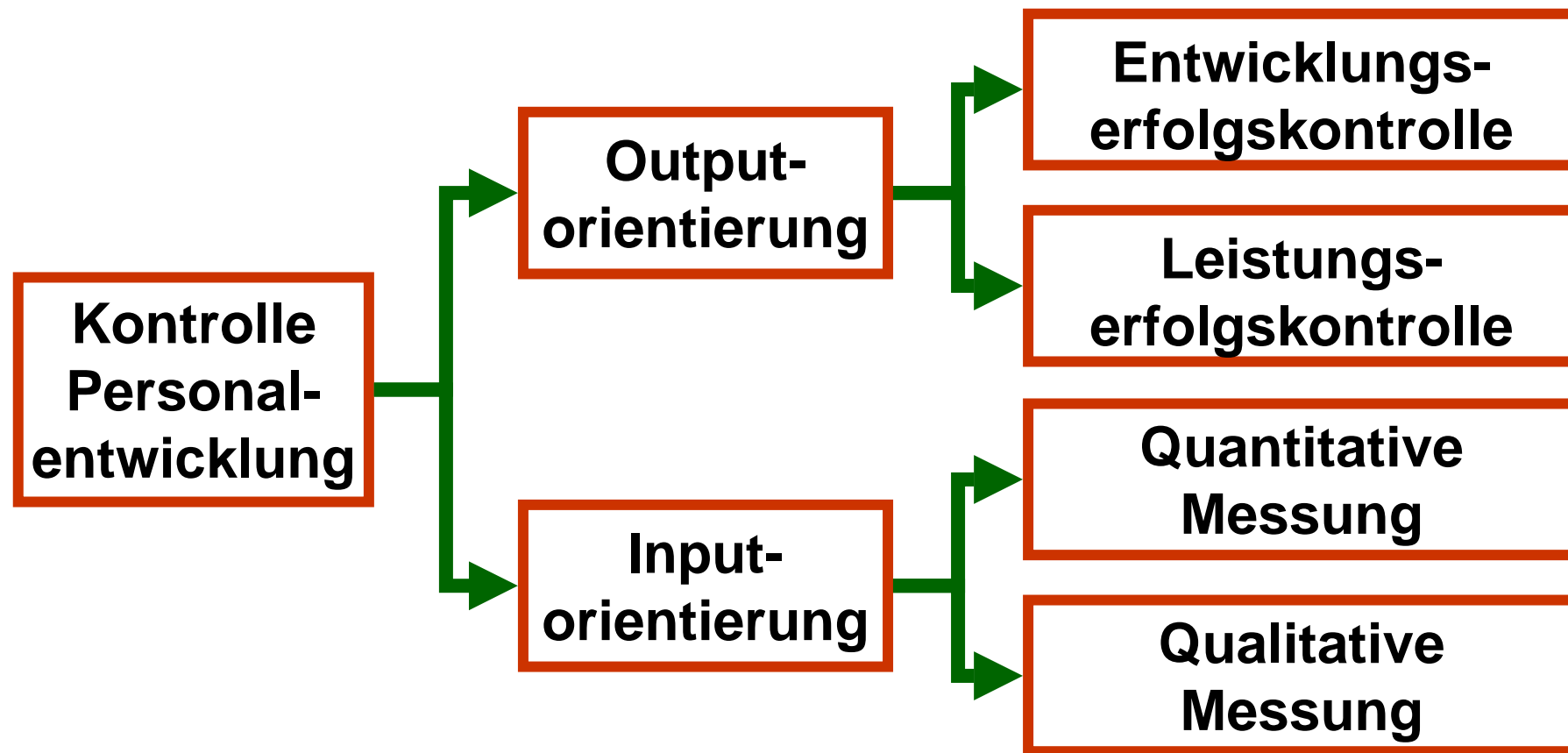
Entwicklungsalternativen und
strategische Entwicklungsplanung

Einführung und Durchführung
der Entwicklung

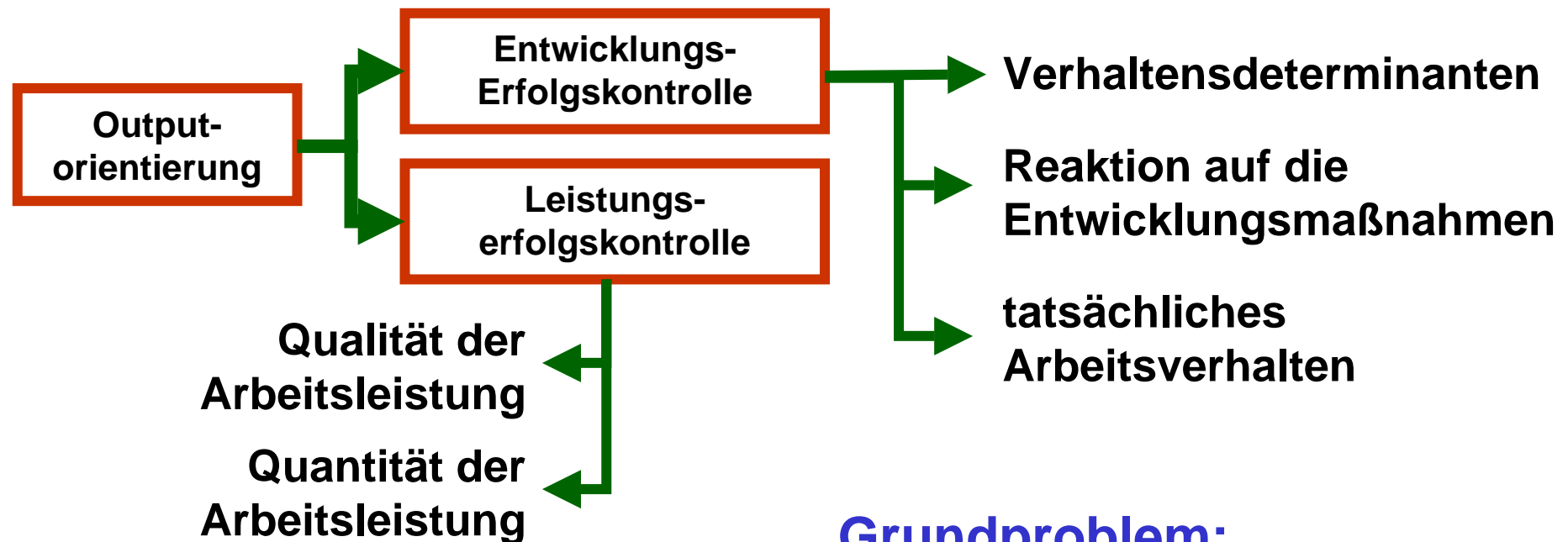
Kontrolle der Entwicklung

- ➔ **Zusammenhang zwischen Verhaltenspotenzialen und Leistung**
 - ▶ **Zurechnungs- und Messproblem**
 - ▶ **Vergleichbarkeits- und Bewertungsproblem**
 - **Ökonomische Wert einer Arbeitsleistungssteigerung**
 - **Ursache der Arbeitsleistungssteigerung**
 - ▶ **Kontrollproblem**
 - **Grenze von quantitativen Kosten-Nutzen-Abwägungen**

Darstellung 47: Ansatzpunkte zur Erfolgskontrolle der Personalentwicklung



Darstellung 47: Ansatzpunkte zur Erfolgskontrolle der Personalentwicklung II



Grundproblem:
Zurechnung der Verhaltensänderung
auf die Entwicklungsmaßnahmen

Darstellung 47: Ansatzpunkte zur Erfolgskontrolle der Personalentwicklung III

