

LEISTUNGSFELDER

Personalentwicklung

Personalentwicklung = Lernen im Unternehmen als Wettbewerbsvorteil

Personalentwicklung muss die Wertschöpfung des Unternehmens unterstützen und eine Schlüsselrolle bei der **Strategieumsetzung** einnehmen. Personalentwicklung ist also viel mehr als Organisation von Weiterbildung, Training oder Durchführung von Seminaren und Workshops.

Als betriebliches Kompetenz-¹⁾ und Potenzialmanagement wird Personalentwicklung zwar gelegentlich auch der Verbesserung des Tagesgeschäfts dienen. Doch viel entscheidender ist der Aufbau langfristiger Know-How Vorteile des Unternehmens.

Definiton Personalentwicklung

"Personalentwicklung ist die Aufgabe und Disziplin zur Förderung der Unternehmensentwicklung durch zielgerichtete Gestaltung von Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozessen" (Peterke, 2006 S. 11).

Bei Personalentwicklung geht es darum,

- das nötige Know-how zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen zielgerichtet und effizient aufzubauen
- den Prozess ständigen Lernens im Unternehmen zu fördern und zu organisieren
- schnell auf neue Herausforderungen im Tagesgeschäft zu reagieren.

JP-Consulting unterstützt Sie bei der Neuausrichtung des HR- und des PE-Bereichs und mit Expertenwissen aus der Praxis der Personalentwicklung bei:

- Konzeption der Personalentwicklung im Unternehmen / Geschäftsbereich / Werk
- anspruchsvollen und praxistauglichen Lern- und Entwicklungsdesigns
- Entwicklung von Instrumenten und Systemen der Personalentwicklung
- Mentaler Neuorientierung von Unternehmen und Bereichen
- Durchführung von Maßnahmen (Seminare, **Workshops** etc.) der Personalentwicklung
- Qualifizierung von Führungskräften
- Qualifizierung von internen Trainern und Beratern
- Externer Personalentwicklung

Gern entwickeln wir auch anspruchsvolle Konzepte als "Blaupausen" für einzelne Programme Ihrer Personalentwicklung.

Herausforderung für Personalentwicklung

Wissen und Lernen sind die Kategorien, auf denen sich heute und in Zukunft der Wettbewerb der Unternehmen abspielt. "Wir müssen schneller lernen als der Wettbewerb und neues Wissen besser zur Wirkung bringen..." ist die Erkenntnis derer, die sich in hoch kompetitiven globalen Märkten bewegen.

Nicht die Konzentration auf wenige herausragende Spitzenkräfte führt dabei zum Erfolg der Personalentwicklung, obwohl diese Zielgruppe durchaus Aufmerksamkeit verdient. Vielmehr lautet die Schlüsselfrage:



Handbuch
Personalentwicklung

von Jürgen Peterke

erschienen 2006 bei
Cornelsen.

Wie schaffen wir es, mit einer durchschnittlichen Belegschaft Spitzenergebnisse zu erzielen?

Denn genau darin besteht heute die Herausforderung für Personalentwicklung.

Wir arbeiten daher mit ganzen **Teams**, Abteilungen und Belegschaften an der Weiterentwicklung der Kompetenz - Leistungssteigerung der Organisation als Ganzes ist unser Ansatz der Personalentwicklung. Mit diesem integrativen und umfassenden Ansatz der Performancesteigerung verbinden wir viele Jahre an Erfahrung und überzeugende Erfolge bei unseren Kunden.

Personalentwicklung dient der Praxis

Lernen muss sich im Tagesgeschäft unmittelbar auswirken. Es gilt, neues Handeln vor Ort schnell zu implementieren und Personalentwicklung im Sinne von Aktionslernen in den Arbeitsprozess zu integrieren. Das Ziel ist, im "Lernen durch Tun" im Zusammenwirken mit anderen Praxiskompetenz zu erwerben. Dazu muss sich Personalentwicklung neuen Herausforderungen stellen (s. "**Forderungen an Personalentwicklung heute**").

Die Zeit des Nice-to-have in der Personalentwicklung ist vorbei. Im Zuge der Neuausrichtung des Human Resource Managements zum Business Partner des Managements verändert sich auch die Rolle der Personalentwicklung im Unternehmen nachhaltig.

Managementkonzept, Prozesse und Strukturen auf neue Füße zu stellen um den Mehrwert für das Unternehmen zu erhöhen, ist die Herausforderung der Zeit für Personalentwicklung. Dies muss im Einklang mit der strategischen Neupositionierung des HR Managements erfolgen.

Die **Studie "The Nature of Competitive Advantage"**, das größte Strategieforschungsprojekt in Europa, weist auf Personalentwicklung als einem von 3 wichtigen Erfolgsfaktoren für die Zukunftssicherung der Unternehmen hin:

"Es gilt, innovative Organisations- und Personalentwicklungskonzepte voranzutreiben, die darauf abzielen, mentale Barrieren aufzubrechen und die Offenheit für Neues entstehen zu lassen."

1) Dazu sind andere Ansätze gefragt, als üblicherweise mit dem Begriff Kompetenzmanagement verbunden werden. Der gaukelt vor, über methodische Ableitungen Unternehmen systematisch und rechtzeitig mit den benötigten Kompetenzen versorgen zu können. Eine Illusion angesichts der Dynamik und Unberechenbarkeit der Entwicklung im Umfeld der Unternehmen.

Sie finden Beispiele für die Einführung von Personalentwicklung unter diesen Links:

- **Konzept Personalentwicklung Werk definieren**
- **Personalentwicklung – Konzept für ein Unternehmen entwickeln**
- **Personalentwicklung Konzeptentwicklung und Qualifizierung PE-Mitarbeiter**

Literaturhinweis: Peterke, J. (2006), Handbuch Personalentwicklung, Cornelsen Verlag Scriptor Berlin

<http://www.jp-consulting.de/Managementberatung-Leistungsfelder-Personalentwicklung/Personalentwicklung-E1010.htm>

© 2005 - 2010 JP-Consulting & Training GmbH
Tel.: +49 (0)61 51 / 392 1435-0