

□ Entwicklung

- Eine Reihe von relativ dauerhaften Veränderungen von Verhalten und Erleben, von Körpermerkmalen und Fähigkeiten.
- Es werden Entwicklungsphasen unterschieden
- Entwicklung im Betrieb soll nicht dem Zufall unterworfen sein, sondern planmäßiger Beeinflussung

17.11.2006

© W.Seelig | Personalentwicklung.ppt

□ Personal

- Als Personal bezeichnet man die zur Realisierung von Geschäftsprozessen eingesetzten, bezahlten Mitarbeiter einer Firma.
- Mit Personal werden die in jeder Art von Organisation in abhängiger Stellung arbeitenden Menschen bezeichnet, die ...eine Arbeitsleistung erbringen.
- Der Begriff Personal deutet damit auf ...Ordnungen hin, in denen Menschen nicht beliebig handeln, sondern für übergeordnete Ziele von Organisationen Leistungen erbringen.
- Diese Ordnung schlägt sich in Organisationen nieder, die über Strukturen Beziehungen relativ dauerhaft zur Erfüllung von Organisationszielen regeln.

Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/Personal>

17.11.2006

© W.Seelig | Personalentwicklung.ppt

Übung 0:

Beschreiben Sie kurz die Firma „Firma“ (das kann das Unternehmen sein, in dem sie arbeiten, gearbeitet haben oder eine „fiktive“ Firma (oder mischen sie)) anhand folgender Kriterien:

- **Unternehmens-Zielesetzung**
- Kurzbeschreibung des Ziele und Aufgaben des Unternehmens (Branche)
- Organisationsdiagramm

Übung 1:

Sie sollen einen **Entwicklungsplan** für die nächsten 10 Jahre für Ihr Unternehmen aufstellen.

Beschreiben Sie die Vorgehensweise in groben Zügen.

- Was ist klar, was können Sie klären (wie), was ist nicht zu klären?
- was tun Sie mit den Dingen, die nicht zu klären sind??

Übung 2:

Entwickeln Sie einige allgemeine **PE-Ziele** für Ihre „Firma“
(Halten Sie sich an die in Übung 0 und 1 selbst definierten
Unternehmensziele).

Wozu werden Sie PE betreiben? Welches sind die herausfordernden Aufgaben für
die Zukunft? Unterscheiden Sie nach übergeordneten und Teilzielen sowie nach
Zeithorizonten.

Übung 3:

Analysieren Sie den vorgestellten Personalentwicklungs-Prozess kritisch auf
Realisierbarkeit in Ihrer „Firma“.

Wo sehen sie die größten Umsetzungsschwierigkeiten?
Wo passieren Ihrer Meinung nach die häufigsten Fehler?
Nennen Sie Beispiele.

Übung 4:

Besonderheiten von KMUs

Welche besonderen Aspekte der Unternehmensführung eines Betriebs der Größenordnung KMU (kleine und mittlere Unternehmen) müssen von Ihnen und einem Berater bei der Erstellung des PE-Konzepts berücksichtigt werden?

a) Kreuzen Sie die Ihrer Meinung nach zutreffenden Thesen an.

b) Formulieren Sie aus eigener Sicht oder Erfahrung weitere Thesen zu möglichen Besonderheiten der Personalentwicklung in KMU.

Thesen:

- ⇒ können in der Ausbildung mangels eigener Kapazitäten nur das Nötigste tun und bilden demzufolge weniger aus als größere, finanzkräftige Unternehmen.
 - ✗ ⇒ verfügen z. B. aufgrund der Berufsbildung und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten über solide Grundlagen für eine darauf aufbauende Personalentwicklung.
 - ✗ ⇒ müssen das Fehlen eigener Bildungsabteilungen u. a. durch extern einzukaufende Dienstleistungen ausgleichen.
 - ⇒ haben die Notwendigkeit systematischer Personalentwicklung (um heutigen Kundenansprüchen an Qualität, Termintreue usw. gerecht werden zu können) längst klar erkannt.
 - ⇒ sollten sich, da Personalentwicklung teuer ist, auf die vordringlichsten PE-Maßnahmen beschränken.
 - ⇒ sollten, um sich kostenseitig nicht zu sehr zu belasten (d. h. aus unternehmerischer Verantwortung, um ihre Liquidität nicht zu gefährden), nur in besonderen Bedarfssituationen PE-Maßnahmen durchführen.
 - ⇒ bieten transparente und vielfältige Karrieremöglichkeiten.
 - ✗ ⇒ haben üblicherweise eine weniger systematisierte Planung als große Unternehmen.
 - ⇒ sind mangels eigener Grundsatzabteilungen für Entlohnungs- bzw. Entgeltfragen häufig tarifgebunden.
 - ⇒ sind stärker vom Firmeninhaber/-leiter geprägt, sodass Investitionen in das Führungsstraining des Managements unterhalb der Geschäftsführungsebene sich logischerweise weniger stark auswirken bzw. auszahlen können.
- Diskutieren Sie Ihre persönliche Lösung und formulieren Sie weitere Thesen zur Besonderheit der PE in KMU. Beziehen Sie sich bei Ihrer Diskussion auf die Situation Ihres Betriebs.

Übung 5:

Sie sollen die Personalplanung Ihrer „Firma“ für die nächsten 2 Jahre durchdenken. Nennen sie die für Sie zu berücksichtigenden wichtigen **Einflussfaktoren** (aus dem Betrieb oder von außen) auf die konkrete **Personalplanung** (bzgl. Quantität, Qualität, Zeit, Ort...).

Einflussfaktoren:

?