

# PE-Kompakt

## Fotoprotokoll zur dritten Präsenzeinheit

06.04.2017 – 08.04.2017

### Teil 2 – Systematisierung der Personalentwicklung

Nachdem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit genutzt haben, sich die bisherigen Inhalte der Webinare und der ersten beiden Präsenzeinheiten ins Gedächtnis zu rufen und noch einmal zu resümieren, welche Erkenntnisse sie hieraus bereits für die Praxis gezogen haben und welche Inhalte sie perspektivisch umsetzen möchten, startete der inhaltliche Teil der dritten Präsenzeinheit mit dem Thema „Personalentwicklung“.

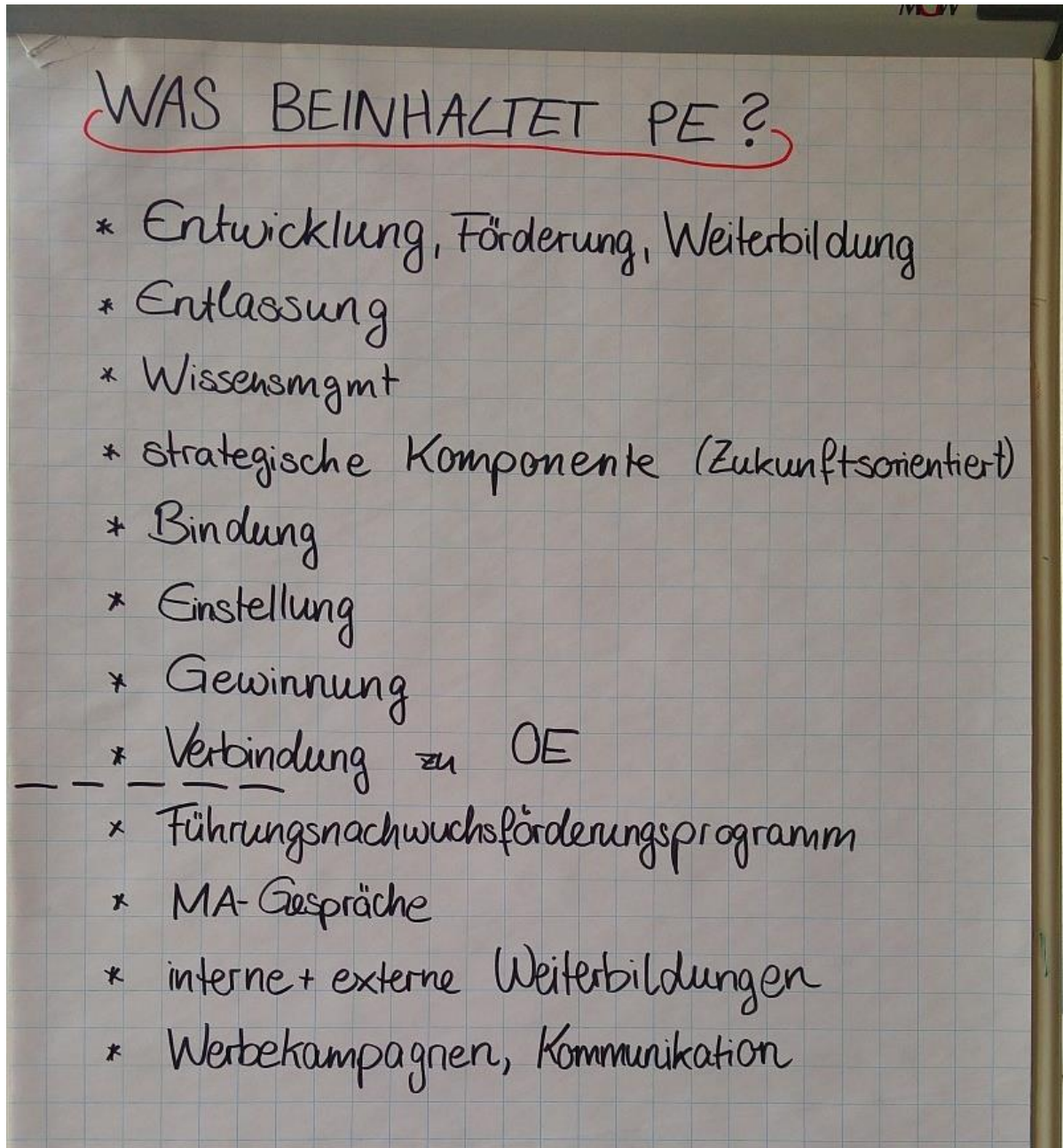
In einem ersten Schritt wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, den Begriff für sich zu definieren und konkrete Maßnahmen der Unternehmenspraxis zu benennen.

Im Anschluss daran stellte die Dozentin den Teilnehmerinnen und Teilnehmern verschiedene (theoretische) Definitionen von Personalentwicklung vor und regte zu einer kritischen Diskussion an. Als Arbeitsdefinition diente die Systematisierung nach Becker, an der sich die inhaltliche Ausgestaltung der dritten Präsenzphase orientierte.



## Personalentwicklung aus Sicht der Praxis

### – Definition und Instrumente –





## Unsere „Arbeitsdefinition“ von Personalentwicklung

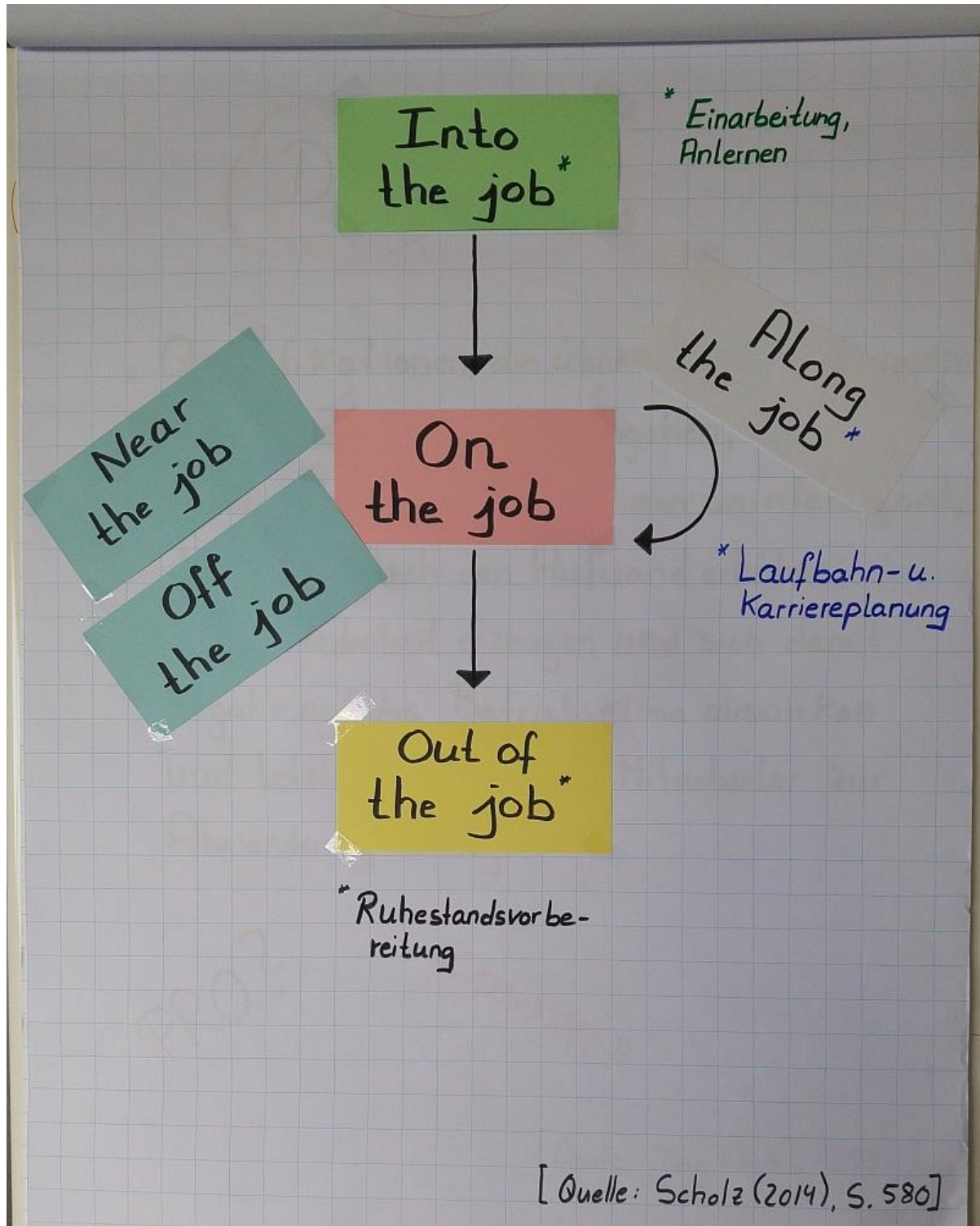


Quelle: Becker, M. (2013). Personalentwicklung (6. Aufl.). Stuttgart: Schäffer-Poeschel

Prof. Dr. Türkan Ayan (Projektleitung); Dr. Eva Müller (stellv. Projektleitung) – BEST WSG



Als weitere Systematisierungsmöglichkeit wurde die Untergliederung nach dem Ort der Weiterbildung vorgestellt und hinsichtlich Training „on“, „near“, „off“ und „along“ the job unterschieden





Nach der Definition und Systematisierung des Begriffs „Personalentwicklung“ wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebeten, zu nachfolgender Aussage Stellung zu nehmen. Anschließend stellten die Dozentinnen die Ziele der PE vor (vgl. Foliensatz zur Einführung in die PE).

**Diskussion**

„ Qualifikationen, die über die Anforderungen des Arbeitsplatzes hinausgehen, sind insofern für das Unternehmen uninteressant, da sie lediglich den Aufwand erhöhen, Unzufriedenheit erzeugen und sich damit negativ auf das Betriebsklima auswirken und letztlich qualifizierte Mitarbeiter zur Abwanderung bewegen.“

PRO?

CONTRA?

[Quelle: Jung (2011), S. 251]