

PE-Kompakt

Fotoprotokoll zur dritten Präsenzeinheit

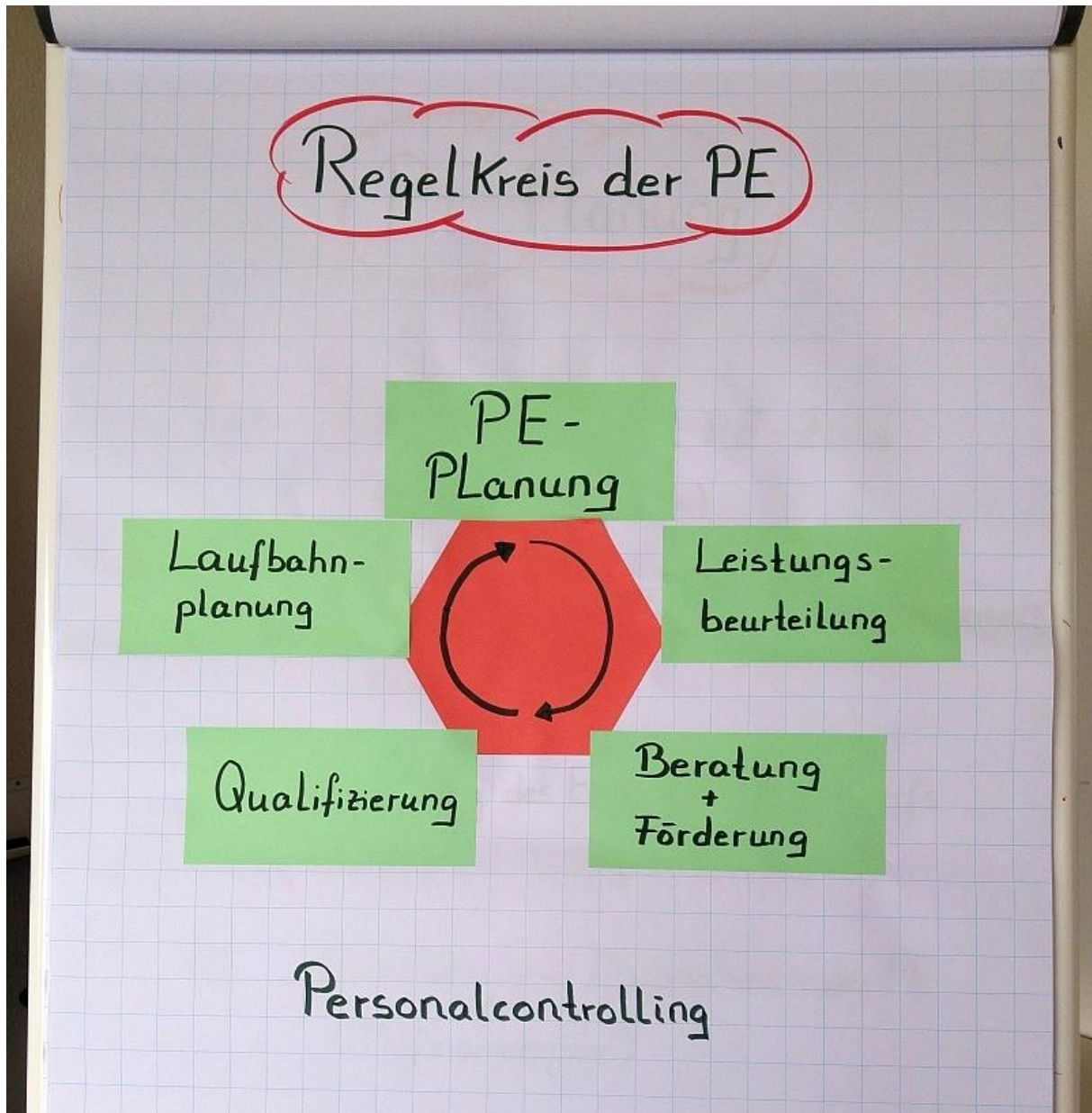
06.04.2017 – 08.04.2017

Teil 4 – Strategische Personalentwicklungsplanung

Im Rahmen der einführenden Webinare lernten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unter anderem den Ansatz des Strategischen Human Resource Managements der Michigan School kennen (SHRM-Ansatz). Gemäß dieses Ansatzes besteht eine Simultanität auf strategischer Ebene des Unternehmens, was bedeutet, dass Entscheidungen über Unternehmensstrategie, Unternehmensstruktur und Personalstruktur in Abhängigkeit voneinander zu treffen sind. Die Personalstrategie ist folglich eng mit der unternehmerischen Zielbestimmung verbunden. „Ausgangspunkt der Personalentwicklung ist die unternehmerische Zielbestimmung aktuell und künftig benötigter Kompetenzen zur Implementierung und Durchsetzung einer unternehmerischen Strategie“ (Oechsler & Paul, 2015, S. 435). Um diese Strategie umsetzen zu können, ist folglich im ersten Schritt der Personalentwicklungsbedarf zu bestimmen (vgl. auch Regelkreis der PE).



Regelkreis der PE





Strategische Personalentwicklungsplanung

PE-Planung

- (1) Bestimmung des PE-Ziels
(Soll-Kompetenzen)
- (2) Ermittlung der verfügbaren Kompetenzen
(Ist-Kompetenz)
- (3) Ermittlung des Entwicklungsbedarfs
(Soll-Ist-Differenz)
- (4) Ableitung von Maßnahmen der PE
(Maßnahmenplan)

[Quelle: Oechster / Paul, 2015, S. 435]