

Personalentwicklung: Kernaufgaben, Erfolgsfaktoren und Kennzahlen

Kernaufgaben	Erfolgsfaktoren	Kennzahlen			
		Kontext	Input	Prozess	Output
<ul style="list-style-type: none"> • Erfassung aktueller Bildungsbedürfnisse • Vermittlung der notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen zur Deckung des qualitativen Personalbedarfs • Verwaltung der PE-Daten, Seminarplanung und -durchführung • Kommunikation des gesamten Leistungsangebotes • Evaluation der Wertschöpfung • Auswahl externer Dienstleister 	<ul style="list-style-type: none"> • Ableitung der PE-Ziele aus der Unternehmensstrategie • Messbarkeit des PE-Erfolges • umfassende PE-Konzepte, „mehr als Seminare“ • Kein Gießkannenprinzip • Aufzeigen von Karriere- und Entwicklungschancen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaftliche Erwartungen an unternehmensbezogene Personalentwicklung • Qualitative und quantitative Personalstruktur • Unternehmenskultur, insbesondere Personalentwicklungskultur • Strategische und organisatorische Vorgaben (gerade auch für on-the-job Maßnahmen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Eingesetzte Ressourcen für Personalentwicklung • Durchschnittliche Weiterbildungsausgaben pro Mitarbeiter und Jahr • Weiterbildungskosten je Tag und Teilnehmer • Schulungstage je Mitarbeiter • Anteil der Personalentwicklungskosten an den Gesamtpersonalkosten • Anzahl der jährlichen Weiterbildungsmaßnahmen pro Mitarbeiter und Jahr • Ausbildungsquote 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeit- und Mitteleinsatz zur Feststellung des Bildungsbedarfs • Prozesszeiten Seminaranfrage bis Semindurchführung • Kosten pro Schulungsteilnehmer • Auslastung von Kursen und Seminarangeboten • Auslastung der Schulungsräume • Ausfallzeiten interner Trainer 	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil der internen Stellenbesetzungen • Anzahl gebuchter Schulungstage • Anzahl besuchter Schulungstage • Zufriedenheit der Teilnehmer • Steigerung der Produktivität • Anteil Leistungsträger • Anteil von Frauen in Führungspositionen • Übernahmequote Azubis • Konkreter Lernerfolg der Mitarbeiter • Messung der Verhaltensänderung • Effizienz- und Effektivitätsverbesserungen • Zufriedenheit der Führungskräfte • Durchgeführte Transfergespräche • Anzahl von durchgeführten Trainings pro Mitarbeiter • Durchschnittliche Teilnehmerzahl in Seminaren • Abgesagte Seminare