

**KURPFALZ
MANAGEMENT**

CONSULTING
DEVELOPMENT
TRAINING

Befragung für das COLLOQUIUM 2007

Zukunft der Personalentwicklung – Personalentwicklung der
Zukunft

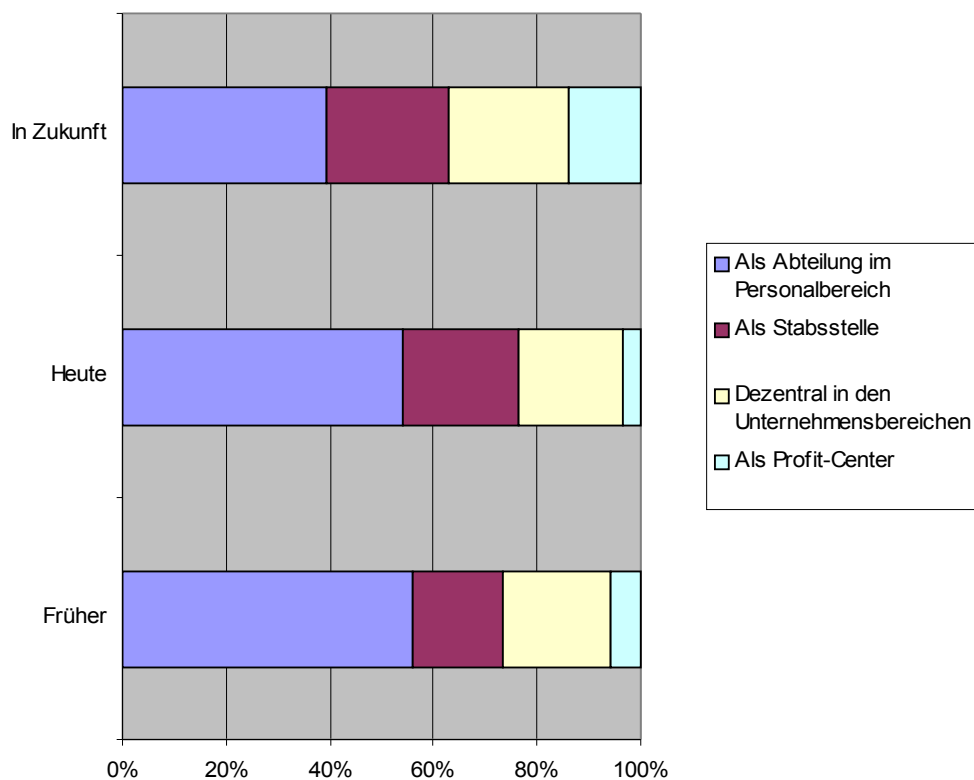
Rahmen der Befragung:

- Die Befragung wurde von KURPFALZ MANAGEMENT durchgeführt
- Die Anzahl der Befragten ist = 66; 48 interne Personalentwickler wurden in die Berechnung der Auswertung aufgenommen
- Zeitraum war Januar – April 2006

Ansprechpartner bei KURPFALZ MANAGEMENT :
Benjamin Weber
b.weber@kurpfalzmanagement.de



1. Personalentwicklung allgemein - Organisatorische Zuordnung



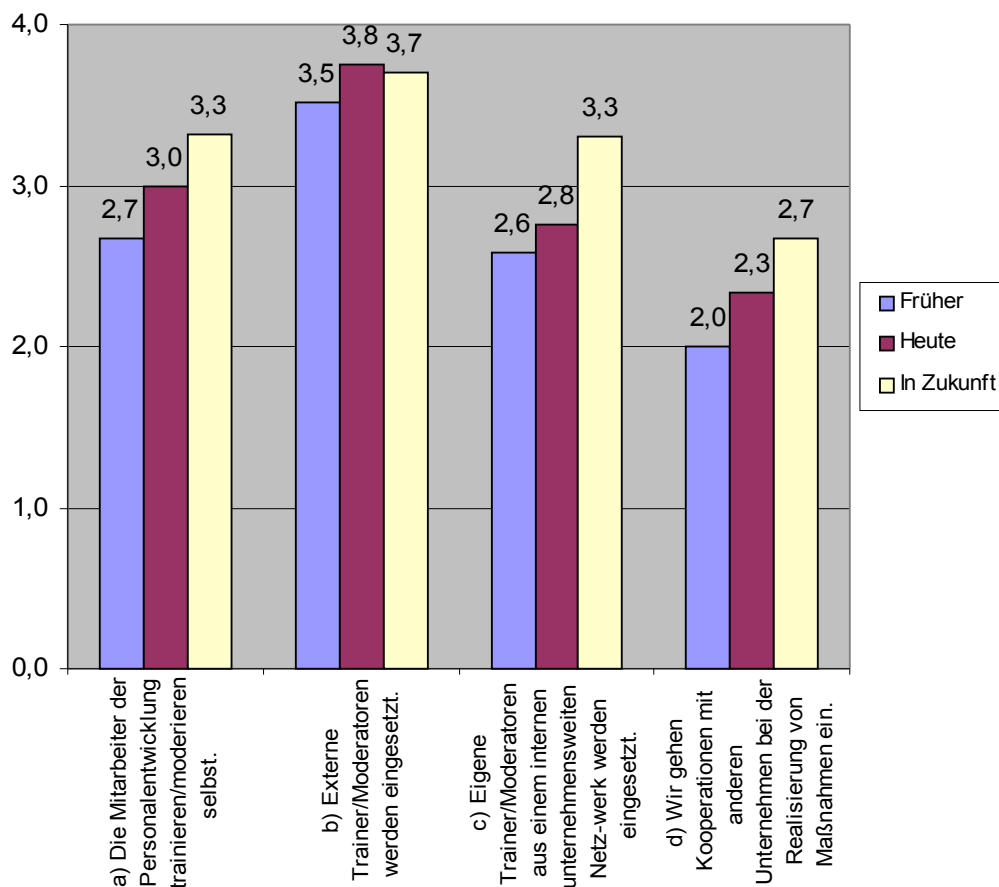
Frage 1 - Grobe Tendenz:

Für die Personalentwicklung der Zukunft zeichnet sich ein organisatorischer Trend hin zur Loslösung aus dem Personalbereich ab. Die Personalentwicklung wird zunehmend eigenständiger. Eine Äußerung dieses Trends kann die Organisation von Personalentwicklung in Profitcentern sein.

Frage 1 - Offene Kommentare:

- Noch immer keine konsequente Verbindung zwischen Personalabteilung und Bildungsabteilung.
- Bei uns leider getrennt in "Strategische PE" (angesiedelt beim Bereich Organisation) und "Operative PE" (angesiedelt beim Bereich Personal). Dies bringt Reibungsverluste und müsste in einer Hand beim Bereich Personal zusammengefasst werden. Dass dies aber so kommt ist unwahrscheinlich.

2. Personaleinsatz in der Personalentwicklung - Wie ist der Anteil interner und externer Ressourcen in Ihrer Personalentwicklung?



Frage 2 - Grobe Tendenz:

Der Anteil interner Ressourcen bei der operativen Umsetzung von Personalentwicklung steigt.

Frage 2 - Offene Kommentare:

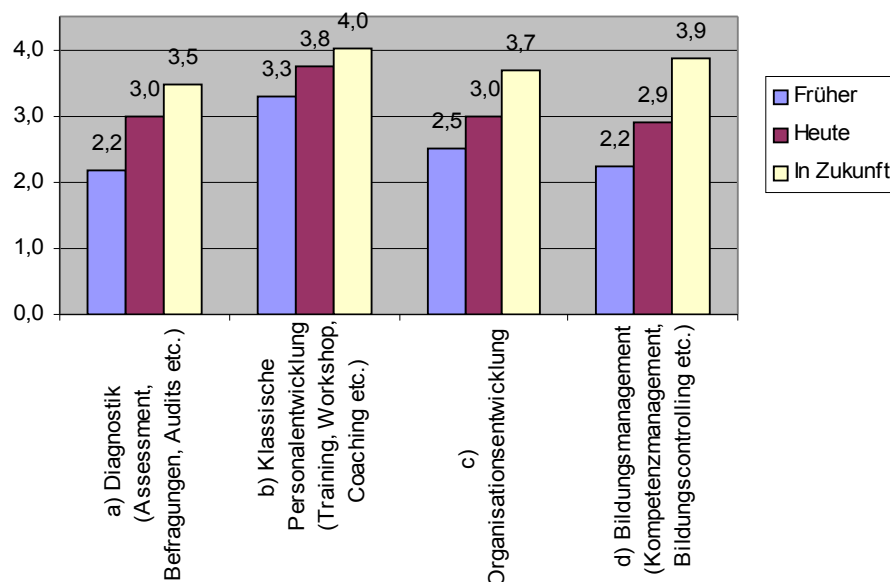
- Zukunft der PE hängt von den handelnden PE-Persönlichkeiten ab.
- Prinzip der dezentralen PE für Mitarbeiter/innen - die Führungskräfte sind die PE für ihre Mitarbeiter/innen.



**KURPFALZ
MANAGEMENT**

CONSULTING
DEVELOPMENT
TRAINING

3. Kernaufgaben der Personalentwicklung - Welche Bedeutung bzw. welchen Anteil haben die folgenden Kernaufgaben in Ihrer Personalentwicklung?



Frage 3 - Grobe Tendenz:

Bildungsmanagement wird in der Zukunft eine zentrale Stellung innerhalb der Personalentwicklung haben.

Frage 3 - Offene Kommentare:

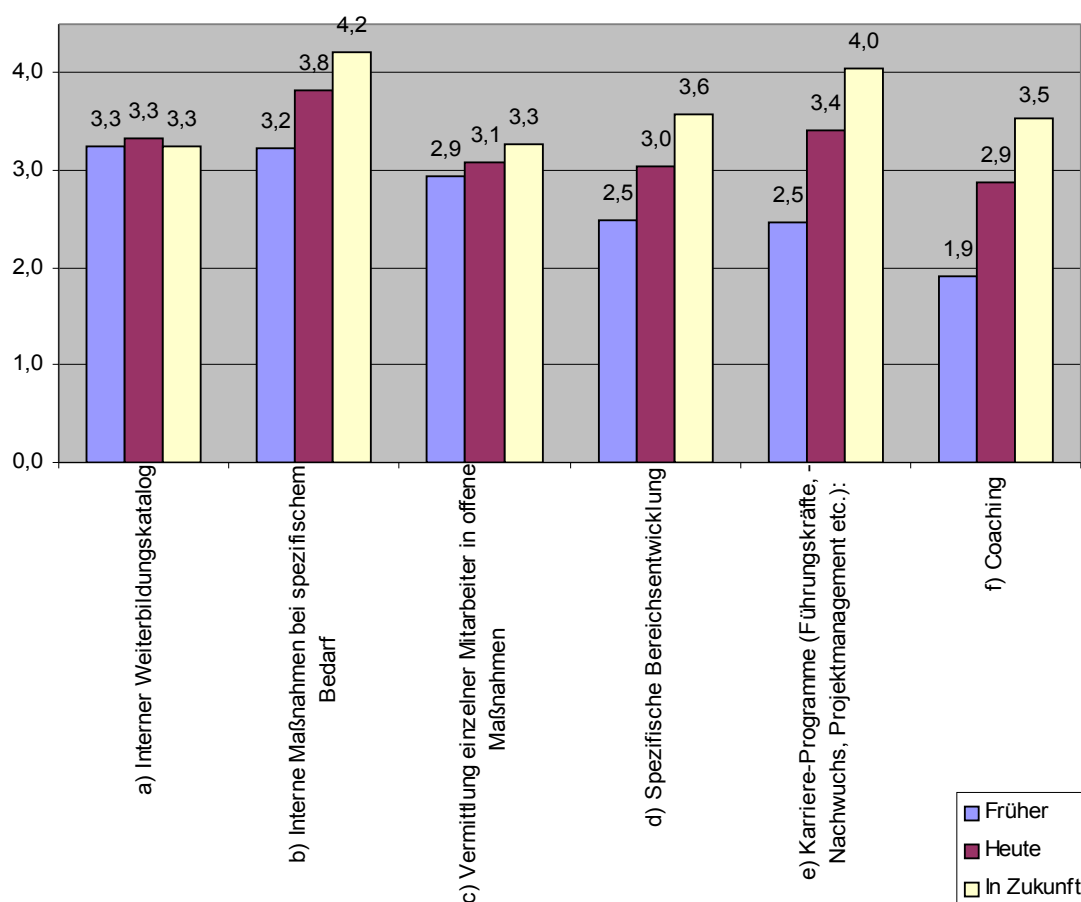
- Die PE wird die Aufgabe bewältigen müssen: Vom Trainingsorganisator zum Business Partner
- Verzahnung/Verschmelzung von PE und OE.
- PE-Abt. stellt Instrumente zur Vfg. und koordiniert und moderiert im Unternehmen.
- Stärker strategieunterstützend.
- Ökonomisierung der PE ist wesentlich für deren Erfolg (insb. hinsichtlich Akzeptanz, Budget etc.).
- Trainingsinstitute ohne Erfahrung von prozess-/projektbegleitenden Maßnahmen (Bereichsentwicklung) haben auf Dauer keine Chance.
- PE wird immer stärker zum Differenzierungsmerkmal für potenzielle Mitarbeiter (Personalmarketing).
- PE wird stärker zum "Befähiger": Führungskräfte und Personaler in die Lage versetzen, Systeme anzuwenden.
- Rolle und Instrumente der PE müssen im Zuge der Globalisierung international ausgerichtet werden.
- PE als Internes Consulting für Organisationsentwicklung.
- PE muss Mehrwert für das Unternehmen "produzieren" und diesen "verkaufen".
- PE muss als wichtige Führungsaufgabe verstanden werden.
- PE = HR Development
- PE muss messbarer werden.



**KURPFALZ
MANAGEMENT**

CONSULTING
DEVELOPMENT
TRAINING

4. Angebote der Personalentwicklung - Bitte schätzen Sie die folgenden Angebote Ihrer Personalentwicklung nach ihrer Bedeutung früher/heute/in Zukunft ein:



Frage 4 - Grobe Tendenz:

Angebote der Personalentwicklung wird in Zukunft individueller am Bedarf von Bereichen und Personen ausgerichtet sein.

Frage 4 – Offene Kommentare:

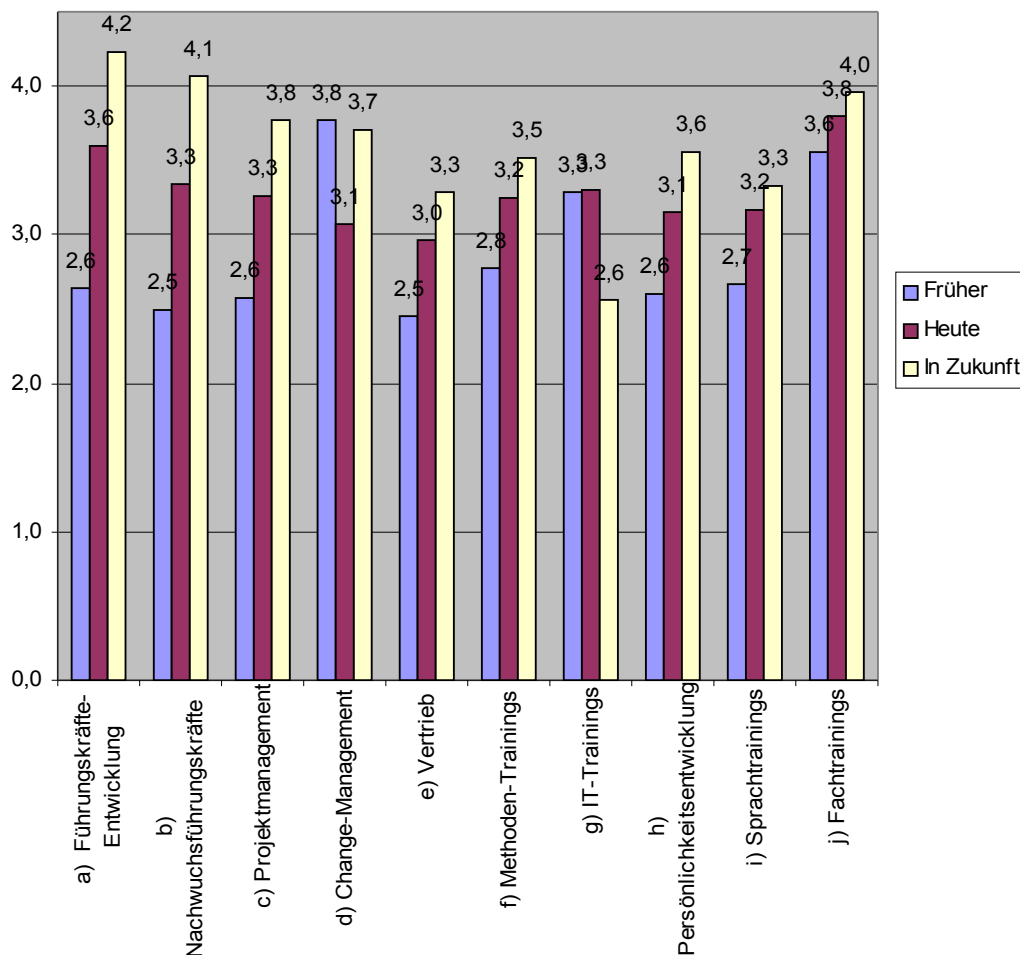
- PE muss individuell auf die Unternehmenssituation abgestimmt werden.
- Pauschale Programme sind weniger zielführend.
- Bereitschaft zum Coaching steigt.



**KURPFALZ
MANAGEMENT**

**CONSULTING
DEVELOPMENT
TRAINING**

5. Themen der Personalentwicklung - Bitte schätzen Sie die folgenden Themen in Ihrer Personalentwicklung nach ihrer Bedeutung früher/heute/in Zukunft ein:



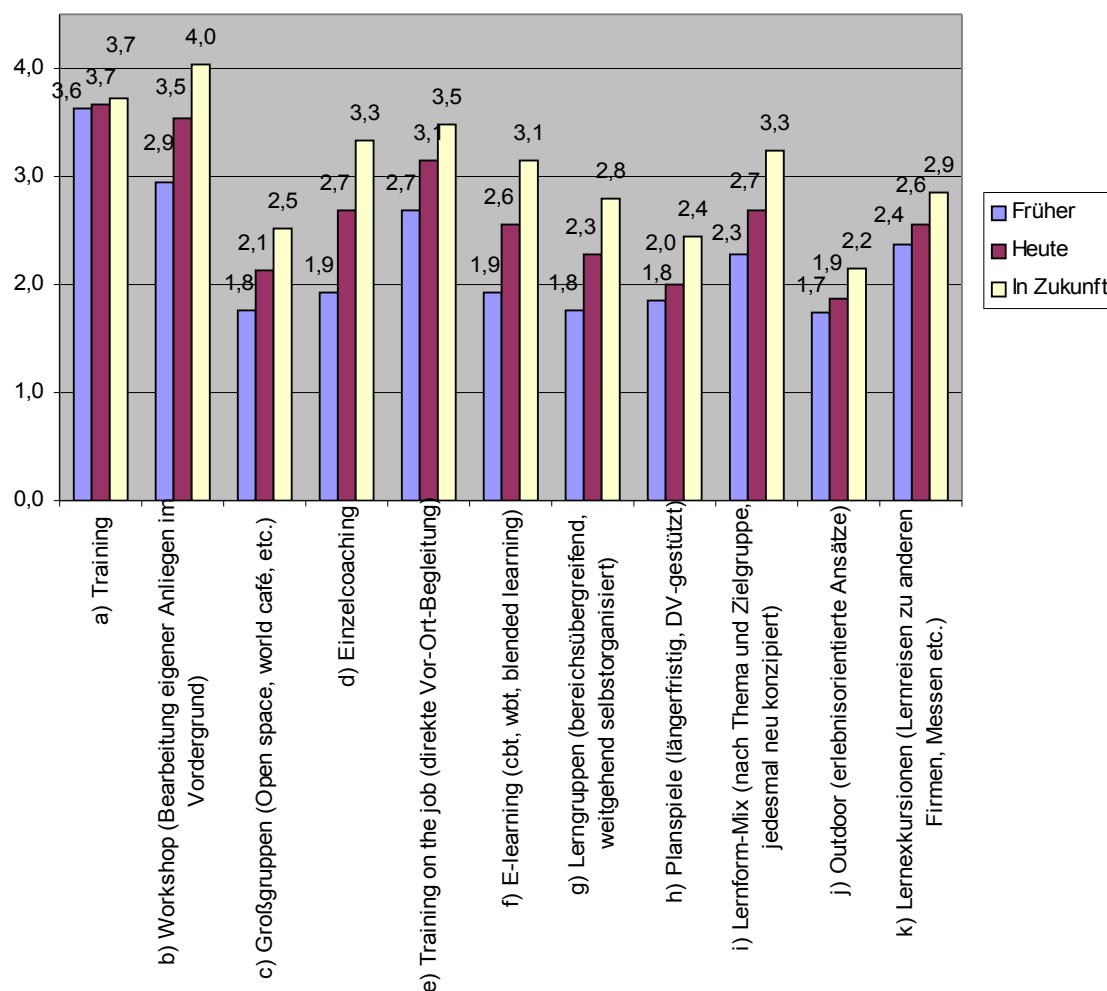
Frage 5 - Grobe Tendenz:

Die Entwicklung der Führungsebene wird gegenüber den Methodentrainings an Bedeutung stärker zunehmen.

Frage 5 - Offene Kommentare:

- Prinzip der zentralen PE für Führungskräfte.
- FK-Entwicklung nimmt in unserem Unternehmen eine immer wichtigere Stellung ein.
- Nachhaltigkeitsthemen auch in der PE.
- PE muss künftig noch mehr Lösungskompetenz vermitteln.
- Umgang mit Druck & Belastungen steigt (Gesundheitsmanagement als Thema der PE).

6. Lernformen in der Personalentwicklung - Bitte schätzen Sie die Bedeutung der folgenden Lernformen für Ihre Personalentwicklung ein:



Frage 6 - Grobe Tendenz:

In der Zukunft wird methodisch die Ergebnisorientierung vor der Erlebnisorientierung stehen

Frage 6 - Offene Kommentare:

- Stärker ergebnisorientiert.
- On the job training nimmt massiv zu.
- Es wird weniger Geld für off the job Maßnahmen ausgegeben.
- PE muss künftig noch mehr Lösungskompetenz vermitteln.
- Ein gewisser "Spaßfaktor" sollte auch eingebaut werden; Beispiel Outdoor Training.
- Interkulturelle Themen treten in den Vordergrund (off the job - Training).
- Die virtuelle Welt (Internet) wird auch die Möglichkeiten der Personalentwicklung gravierend verändern.