

Individuelle Coaching- und Beratungsangebote

Prozessorientierte systematische Personalentwicklung mit dem MITO-Methoden-Tool

Eine anforderungsgerechte Kompetenz-, Qualifizierungs- und Mitarbeiterauswahlanalyse orientiert sich immer stärker an den im Unternehmen ablaufenden Geschäftsprozessen. Diese sind nach dem zweiten Paradigma der Organisationsentwicklung horizontal auf den Kunden ausgerichtet und müssen fehler- und verschwendungsfrei bei der Produkt- oder Dienstleistungserstellung ablaufen. Eine systematische Vorgehensweise für eine durchgängige Anforderungs-, Aufgaben-, Kompetenz-, Qualifizierungs- und Analyse für eine optimale Mitarbeiterauswahl mit Unterstützung des MITO-Methoden-Tools wird in Abbildung 1 gezeigt.

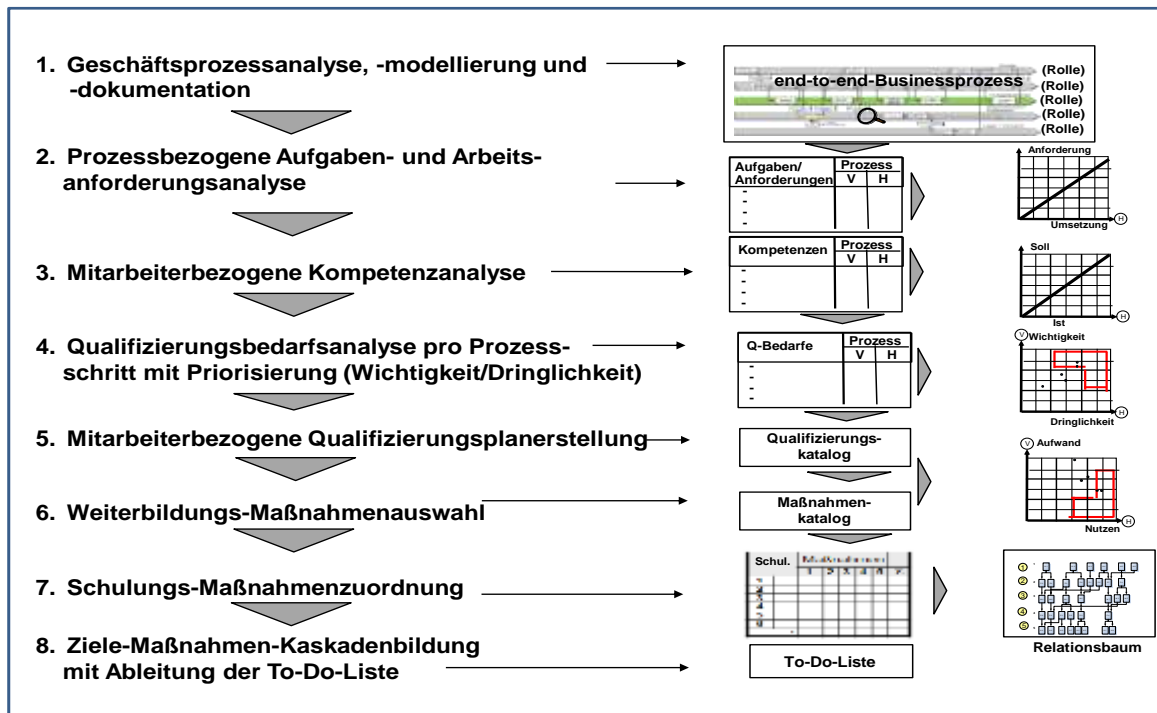


Abbildung 1: MITO-gestütztes Anforderungs-/Kompetenz-Audit mit Qualifizierungsbedarfs- und Schulungs-Maßnahmenanalyse

Dieser durchgängige prozessorientierte Personalentwicklungsansatz beginnt, wie in Abbildung 1 gezeigt, mit einer Geschäftsprozessanalyse, -modellierung und -dokumentation. Sachlich-zeitlich-logisch werden die einzelnen Rollen miteinander verknüpft, die in diesem Prozess gemeinsam die Produkt- oder Dienstleistung erbringen. Dieser analysierte, modellierte und dokumentierte Geschäftsprozess ist dann der Bezugspunkt für alle weiteren Personalentwicklungsaktivitäten. Für die einzelnen Prozessschritte innerhalb der Rollen wird jetzt eine MITO-Tool-gestützte Aufgaben- und Anforderungsanalyse 2-dimensional durchgeführt. Hierfür werden in den nachfolgenden Kapiteln praxisbezogene Beispiele beschrieben. Es folgt dann in Schritt 3 die ebenfalls nachfolgend erläuterte prozessorientierte Kompetenzanalyse.

Hier wird das geforderte Kompetenzprofil für die Durchführung der vorher analysierten und beschriebenen Aufgaben erstellt. Anhand dieser Kompetenzanalyse folgt im folgenden Schritt die mitarbeiterbezogene Qualifizierungs- und Bedarfsanalyse. Für ausgewählte Mitarbeiter wird der Qualifikationsbedarf durch eine Soll-/Ist-Bewertung zum erforderlichen Kompetenzprofil durchgeführt. Hieraus ergeben sich aus der grafischen Ergebnisdarstellung im MITO-Portfoliodiagramm klare Aussagen, an welcher Stelle Qualifizierungsbedarf besteht. Es folgt, wie auch nachfolgend beschrieben, dazu eine Weiterbildungsmaßnahmenauswahl mit Zuordnung der Schulungsmaßnahmen für die Höherqualifizierung des Mitarbeiters. Im letzten Schritt erfolgt dann eine Qualifizierungsziele-/Maßnahmenkaskadenbildung, die über mehrere Ebenen zur Vorgabe einer To-do-Liste führt, in der Verantwortlichkeiten, Termine und weitere Inhalte genannt sind, um mitarbeiterbezogen eine systematische Weiterentwicklung des Mitarbeiters zu garantieren. Häufig kann ebenfalls MITO-Tool-gestützt dann auch noch eine Maßnahmen-Evaluierung nach der Schulung erfolgen, um die Wirksamkeit der Schulungsmaßnahmen zu überprüfen. Nachfolgend werden zu den oben erläuterten Schritten MITO-Tool-Praxisbeispiele vorgestellt.

Es existiert bereits eine große Zahl von MITO-Tool-Praxisbeispielen zur Personalentwicklung.

Gerne schulen wir Sie in 2-tägigen Inhouse-Workshops individuell in der methodengestützten Personalentwicklung. Unser Sekretariat steht Ihnen für nähere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.pbaka.de

PROF. BINNER AKADEMIE GmbH

Berliner Str. 29, 30966 Hemmingen,

Telefon (0511) 84 86 48-12, Telefax (0511) 84 86 48-19,

eMail: info@pbaka.de, Internet: www.prof-binner-akademie.de

-