

Kapitel 13

Prozess und Methoden der Personalentwicklung

Uwe Peter Kanning

Inhaltsübersicht

Überblick	501	13.3.1	Trainingsmethoden	530	
13.1	Personalentwicklung als zentraler Baustein des Personalmanagements	502	13.3.2	Beratungsmethoden	538
13.2	Prozess der Personalentwicklung	506	13.3.3	Computergestützte Methoden	541
13.2.1	Bedarfsanalyse	508	13.3.4	Erlebnisorientierte Methoden	546
13.2.2	Planung	514	13.3.5	Führung als Instrument der Personalentwicklung	551
13.2.3	Durchführung	518		Tipps für die Praxis	554
13.2.4	Transfer	519		Lernquiz	555
13.2.5	Evaluation	524		Übung	557
13.3	Methoden der Personalentwicklung	529		Weiterführende Literatur	557
				Literatur	557

Überblick

Die Personalentwicklung (PE) gehört neben der Personaldiagnostik zu den häufigsten Aufgaben, mit denen sich Psychologen in der personalpsychologischen Praxis beschäftigen. Ihr primäres Ziel ist die Förderung berufsrelevanter Kompetenzen, so dass die Mitarbeiter einer Organisation möglichst gut für ihre beruflichen Aufgaben qualifiziert sind. Dabei bedient man sich recht unterschiedlicher Methoden. Im Frontalunterricht oder durch den Einsatz einer Lernsoftware wird beispielsweise Fachwissen vermittelt. Verhaltenstrainings dienen der Ausbildung sozialer Kompetenzen, während man mit Hilfe des Mentorings junge Mitarbeiter in eine neue Organisation einführt und ihnen bei der Lösung anspruchsvoller Aufgaben beratend beiseite steht. Diese und weitere Methoden der Personalentwicklung sind eingebettet in einen Prozess, der bei der Feststellung des Entwicklungsbedarfs beginnt und bei der Evaluation der Effekte der eingesetzten Entwicklungsmaßnahmen endet. Die Achillesferse ist dabei der Transfer. Er bezieht sich auf die Frage, inwieweit die Kompetenzen, die man z. B. in einem Verhaltenstraining erworben hat, auch tatsächlich im beruflichen Alltag zum Einsatz kommen und hier Früchte tragen. Mit all diesen Punkten werden wir uns im Folgenden auseinandersetzen.