

## Kompetenzmanagement

Angesichts der aktuellen Veränderungen von Märkten und Technologien müssen Unternehmen ihre Wettbewerbsstärke ausbauen und Mitarbeiter gezielt im Wettbewerbsgeschehen mitnehmen. Ein betriebliches Kompetenzmanagement kann eine Antwort darauf geben, wie dies gelingen kann. Durch das gezielte Management von Kompetenzen kann zum einen die Wandlungsbereitschaft der Mitarbeiter gefördert werden, was zu einer Stärkung der organisationalen Wettbewerbsfähigkeit führt, und zum anderen kann die Employability der Mitarbeiter gefördert werden. Ein strategisches Kompetenzmanagement umfasst dabei nicht nur Ansätze, die den einzelnen Mitarbeiter adressieren, sondern auch die Kompetenzen von Teams und der Organisation als Ganzes. Kompetenzmanagement beinhaltet dabei die zielgerichtete Analyse, Entwicklung und Steuerung von individuellen und kollektiven Kompetenzen. Das Modul beleuchtet die theoretischen Grundlagen, Analyseinstrumente, Entwicklungs- und Implementierungsansätze des betrieblichen Kompetenzmanagements.

	Themen	Inhalt
<b>Einführung</b>	<b>Grundlagen des Kompetenzmanagements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrifflichkeiten und grundlegende Ansätze</li> <li>• Warum beschäftigen sich Unternehmen mit Kompetenzmanagement? Problemstellungen und Anwendungsbeispiele</li> </ul>
<b>Gecoachtes Selbststudium</b>	<b>Von der Personalentwicklung zum Kompetenzmanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt, lernende</li> <li>• Organisation als Treiber des Kompetenzmanagements</li> <li>• Abgrenzung des Kompetenzmanagements zu Personalentwicklung,</li> <li>• Organisationsentwicklung, Wissensmanagement</li> </ul>
	<b>Kompetenzmodelle als Grundlage des Kompetenzmanagements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formen und Beispiele von Kompetenzmodellen</li> <li>• Ansätze zur Entwicklung von Kompetenzmodellen</li> </ul>
	<b>Methoden der Kompetenzmessung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumente der Kompetenzmessung und deren Güte</li> <li>• Stolpersteine bei der Messung und Umgang mit diesen</li> </ul>
	<b>Methoden der Kompetenzentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ableitung von Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung</li> <li>• Gestalten des Lernens im Prozess der Arbeit für Mitarbeiter und Teams</li> </ul>
	<b>Rahmenbedingungen der Implementierung des Kompetenzmanagements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikation relevanter Bedingungen: Struktur, Klima, Kultur, Sozialordnung</li> <li>• Entwicklung partizipativer Ansätze zur Implementierung</li> </ul>
	<b>Strategische Verankerung eines betriebliches Kompetenzmanagements</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beitrag des Kompetenzmanagements zur Unternehmensführung</li> <li>• Verknüpfung mit HR-Funktionen, Controlling, Innovations-/Ideenmanagement, etc.</li> <li>• Ansätze zur nachhaltigen Sicherung des Nutzens von Kompetenzmanagement (u.a. Evaluation, Controlling)</li> </ul>
<b>Praxiswoche</b>	<b>Praktische Anwendung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überführen der erarbeiteten Konzepte, Methoden und Instrumente</li> <li>• auf einen Anwendungsfall für einen Praxispartner</li> <li>• Abschließende Präsentation und Diskussion der Ergebnisse</li> </ul>