

## Checkliste: Strategische Personalentwicklung

Mit dieser Checkliste können Sie an Hand von 16 Fragen Ihre Personalentwicklung einschätzen.

Wenn Sie möchten, erhalten Sie von uns eine kostenlose Bewertung in Form eines telefonischen oder persönlichen Gespräches. Darin erfahren Sie, wie wir Ihre Ergebnisse wahrnehmen und erhalten Ideen und Vorschläge für die Weiterentwicklung.

### Bewerten Sie bitte die folgenden Aussagen in bezug auf die Personalentwicklung in Ihrer Organisation:

1 = trifft voll zu,    2 = trifft eher zu,    3 = trifft eher nicht zu,    4 = trifft überhaupt nicht zu.

#### 1. Personalentwicklung als Erfolgsfaktor im Unternehmen

1    2    3    4

Personalentwicklung gilt in Ihrer Organisation als strategischer Erfolgsfaktor, indem sie nachweisbar zur Leistungsfähigkeit am Markt beiträgt.

Verantwortliche Personalentwickler sind laufend eingebunden in den Zielfindungsprozess zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens.

Die Personalentwicklung wird auch in Krisenzeiten des Unternehmens eingebunden, um notwendige Veränderungen bei den Mitarbeitern und Führungskräften sinnvoll zu begleiten.

Personalentwicklungs-Maßnahmen werden in Ihrer Organisation mit dem Top-Management aufgrund der strategischen Unternehmensziele bzw. daraus abgeleiteter Geschäftsanforderungen geplant, definiert und umgesetzt.

#### 2. Personalentwicklung als Führungsaufgabe

1    2    3    4

Die Führungskräfte kennen die Voraussetzungen und Anforderungen des Change Managements und wissen um die Notwendigkeit permanenter Selbstreflexion.

Die Führungskräfte sehen sich als verantwortliche Personalentwickler ihrer Mitarbeiter bzw. Teams und als Partner der internen Personalentwicklung.

Zur Bearbeitung von PE-Fragen und -Themen gibt es Foren für den regelmäßigen Austausch unter den Führungskräften, die von internen Personalentwicklern moderiert werden.

Personalentwicklungs-Instrumente werden von den meisten Führungskräften transparent und in guter Qualität umgesetzt.



### 3. Prozessgestaltung und internes Marketing der Personalentwicklung

1 2 3 4

Die Personalentwicklung stellt ihr Selbstverständnis, ihr Angebot und laufende Maßnahmen aktiv über interne Kommunikationsmedien und –veranstaltungen vor.

Die Personalentwicklung kennt und nutzt bekannte und neue Möglichkeiten, für das Unternehmen strategisch bedeutsame Aufgabenfelder zu erkennen und zu bearbeiten.

Die Personalentwicklung richtet regelmäßig den Blick nach außen und erfasst, wie die PE bei den wichtigsten Wettbewerbern aufgestellt ist, um daraus Potenziale für die eigene Organisation abzuleiten.

### 4. Qualitätssicherung der Personalentwicklung

1 2 3 4

Das Weiterbildungsangebot in Ihrer Organisation ist zielgruppenspezifisch, bedarfsorientiert und setzt – soweit vorhanden - auf Ihrem Laufbahnmodell auf.

Mitarbeiterbezogene Qualifizierungsziele werden individuell vereinbart. Die zur Zielerreichung durchgeführten Maßnahmen werden regelmäßig auf Ihren Erfolg hin überprüft.

Die Personalentwicklung bietet eine effektive und effiziente Weiterbildungsberatung für Führungskräfte und Mitarbeiter.

Der Planungsprozess in der Personalentwicklung ist für alle transparent und mit Verfahren zur Bedarfs- und Potenzialanalyse verknüpft.

Die Auswahl externer Trainer und Berater erfolgt aufgrund einer gemeinsam vereinbarten Zielsetzung und unter Anwendung vereinbarter Qualitätskriterien, die auch zur Überprüfung der Zusammenarbeit angewendet werden können.

### Sie möchten ein kostenloses Auswertungsgespräch?

Dann senden Sie uns bitte die bearbeitete Checkliste mit Ihren Kontaktdaten per Fax oder Brief zu. Wir melden uns umgehend zur Terminvereinbarung.

P-SPE Partner für Strategische Personalentwicklung  
 Inhaberin: Kinga Wagner  
 Eckenheimer Landstraße 467a  
 60435 Frankfurt

Tel. (069) 90 54 50 33  
 Fax (069) 90 54 57 89  
 E-mail: kinga.wagner@p-spe.de  
 www.p-spe.de