

# Kompetenzmanagement

## Sinn und Zweck

Das Kompetenz-Management hat zum Ziel, die für die Strategieumsetzung notwendigen Kompetenzen im operativen Geschäft rechtzeitig zur Verfügung stellen zu können. Es ist also gleichermaßen ein strategischer wie auch operativer Prozess. Während die strategische Ebene proaktiv die Anforderungen der Zukunft antizipieren muss, gilt es in der operativen Ebene die Leistungsfähigkeit der Organisation sicher zu stellen. Dafür sind die richtigen Kompetenzen zum richtigen Zeitpunkt entscheidend. Unter Kompetenzen wird die Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten mit Normen, Einstellungen und Werten für eine gewünschte und beabsichtigte Handlung verstanden.

## Das Kompetenzmodell

Kern des Kompetenz-Managements bildet immer ein intersubjektives Modell, welches Werte, Kompetenzen und das Verhalten definiert. Während früher vor allem klassische Kompetenzkategorien wie Selbstkompetenz, Soziale Kompetenz, Fach- und Methodenkompetenz dominierten, werden in modernen Modellen zusehends auch Werte, Schwerpunkte und strategische Programme abgebildet. Dies ermöglicht einen direkten Bezug zur Strategie, eine höhere Akzeptanz bei Mitarbeitenden und gezieltere Kompetenzentwicklung. Bei umfangreicheren Modellen werden mittels Anforderungsprofilen die für einzelne Funktionen relevanten Kompetenzen definiert.



Mehr im Web

Vertiefende Informationen zum Thema bietet der Blog [www.Kompetenz-Management.com](http://www.Kompetenz-Management.com)

## Integriertes Kompetenz-Management

Das Kompetenzmodell kommt in vielen HR Prozessen zum Einsatz:

*Rekrutierung:* Kompetenzprofile für Assessments, Interviews und Einstellungsentscheide

*Personalentwicklung:* Basis für individuelle oder funktionsspezifische Kompetenzentwicklung

*Talent-Management:* Grundlage für Potenzialeinschätzung und mögliche Karrierepfade

*Performance-Management:* Transparente und kompetenzbasierte Leistungsbeurteilung

*Wissensmanagement:* Eruiierung von Schlüsselfunktionen und Know-how-Trägern

## Status Quo und Ausblick

Das Kompetenz-Management steht wie viele HR Prozesse vor der Herausforderung nicht nur mit der steigenden Dynamik Schritt zu halten, sondern dies aktiv mit zu gestalten. In Zukunft werden nicht mehr umfangreiche Gesamtmodelle im Vordergrund stehen. Vielmehr werden flexible, modulare und anpassungsfähige Modelle als Orientierungsrahmen für erfolgskritisches Verhalten und erfolgreiches Handeln dienen.

## Integriertes Kompetenz-Management

Das idealerweise spezifisch ausgearbeitete und aus der Strategie abgeleitete Kompetenzmodell kommt in den verschiedensten HR Prozessen zum Einsatz. In der Rekrutierung werden die notwendigen Kompetenzen als Basis für Assessments, Einstellungsinterviews und Kandidatenprofile verwendet. Die Personalentwicklung bildet auf der Basis von Kompetenzen notwendige Entwicklungsziele und mögliche Karrierepfade ab. Das Talent-Management nutzt die Evaluation von Kompetenzen für die Potenzialeinschätzung und das Performance-Management eruiert zielgerichtet Kompetenz- und Leistungsträger. Das Wissensmanagement benötigt das Wissen über Kompetenzen, um Schlüsselfunktionen und Know-how-Träger zu identifizieren.

Auszug aus dem Handbuch zum Personalmanagement Neuauflage 2019 aus dem PRAXIUM Verlag.  
Bezugsquelle: [hrmbooks.ch](http://hrmbooks.ch)