

Abstract

Titel:

Identifikation von Indikatoren zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit des organisationalen Kompetenzmanagements

Kurzzusammenfassung:

Damit Unternehmen langfristig Wettbewerbsvorteile erzielen können, müssen sie über die richtigen Kompetenzen verfügen. Im Interesse der Unternehmen steht dabei primär die Ausrichtung des Kompetenzmanagements auf die betriebswirtschaftlichen Ziele. Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit der Leistungsfähigkeit des organisationalen Kompetenzmanagement in Bezug auf die Realisierung der Unternehmensziele. Um die Leistungsfähigkeit beurteilen zu können, wurden die Ziele und Anforderungen an ein Kompetenzmanagement aus unterschiedlichen Perspektiven formuliert und auf deren Relevanz hinsichtlich der betriebswirtschaftlichen Ziele beurteilt. Auf dieser Basis wurde ein Modell entwickelt, welches Unternehmen dienen soll, die Leistungsfähigkeit des Kompetenzmanagements zu beurteilen.

Verfasserin: Tania Federspiel

Herausgeberin: Prof. Dr. rer. pol. Sibylle Olbert-Bock

Veröffentlichung (Jahr): 2015

Zitation: Federspiel Tania, 2015, Identifikation von Indikatoren zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit des organisationalen Kompetenzmanagements.

FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften:
Masterarbeit MSc in Business Administration

Schlagworte: Kompetenzmanagement; Kompetenzen; organisationale Kompetenzen

Ausgangslage

Relevanz des Themas

Unternehmen müssen heute in der Lage sein auf komplexe Fragestellungen und aktuelle sowie zukünftige Herausforderungen angemessen zu reagieren, indem sie über die dafür notwendigen Kompetenzen verfügen, diese identifizieren, entwickeln, nutzen und transferieren. Sie sind gefordert ihre Innovationsfähigkeit zu erhalten und die Unternehmensziele zu erreichen. Somit ist ein durchgängig implementiertes Kompetenzmanagement unumgänglich.

Das Thema Kompetenzmanagement ist Bestandteil der Forschungstätigkeiten unterschiedlicher Wissenschaftsdisziplinen. Diese Tatsache alleine sagt aus, wie vielschichtig das Thema Kompetenzmanagement ist. Beim primären Interesse der Unternehmen ihre Unternehmensziele durch das Kompetenzmanagement zu realisieren, ist zu beachten, dass die erwähnten Wissenschaftsdisziplinen ebenso ihre Ziele in Bezug auf das Kompetenzmanagement verfolgen und dadurch unterschiedliche Anforderungen aus anderen Perspektiven an ein Kompetenzmanagement stellen.

Ziel

Zentrale Fragestellung

Diese Arbeit soll beantworten, welche Indikatoren identifiziert werden können, um die Leistungsfähigkeit des organisationalen Kompetenzmanagements zu beurteilen. Somit ist es das Ziel der Arbeit, ein Indikatorenmodell zu erarbeiten, welche diese Beurteilung zulässt. Das Modell soll auf Basis eines Bezugsrahmens, welcher die unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen beinhaltet, die einen Bezug zum Kompetenzmanagement haben, erarbeitet werden.

Vorgehen

In einem ersten Schritt wurden die theoretischen Grundlagen zum organisationalen Kompetenzmanagement erläutert um darauf aufbauend die Bedeutung der Thematik für das Unternehmen und dessen Ziele darzustellen.

Anschliessend wurde ein Bezugsrahmen festgelegt, welcher die wissenschaftlichen Disziplinen, in welchen eine breite Diskussion der Kompetenzmanagementthematik stattfindet, aufzeigt. Die Pädagogik, die Psychologie, die Betriebswirtschaftslehre, die Volkswirtschaftslehre, das Human Resource Management sowie die systematische Erfassung stellen unterschiedliche Ziele und Anforderungen an das Kompetenzmanagement. Auf Basis dieser Ziele und Anforderungen wurden Indikatoren abgeleitet, die anschliessend anhand eines Anwendungsfalls exemplarisch dargestellt werden.

Erkenntnisse

Während der Erarbeitung des Bezugsrahmens wurde festgestellt, dass die pädagogische und psychologische Perspektive einen starken Fokus auf die Definition und Erfassung der individuellen Kompetenz legen. Die betriebs- und volkswirtschaftliche Perspektive hingegen fokussiert auf die organisationalen Kompetenzen und nimmt eine ressourcenorientierte Sichtweise ein. Das Human Resource Management hat die Aufgabe, diese zwei Sichtweisen miteinander zu verknüpfen. Die Perspektive der systematischen Erfassung nimmt eine unterstützende Funktion in der gesamten Thematik ein.

Das erarbeitete Indikatorenmodell dient der Unternehmenspraxis als Grundlage zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit des organisationalen Kompetenzmanagements. Es bedarf allerdings noch der Validierung und Optimierung durch weitere wissenschaftliche Arbeiten mit der Unternehmenspraxis.

Literaturquellen

-