

UNTERNEHMENSFÜHRUNG: SYSTEME, TOOLS UND PROGRAMME ZUM MANAGEMENT VON KOMPETENZEN

Kompetenzprofile	sind Fundament für die Auswahl des richtigen Nachwuchses, sowie für interne bzw. externe Besetzung von Führungspositionen
Performance Management Politik (Zielvereinbarung, 360°-Feedback, Leistungsbeurteilung, Vergütung und Training)	lenken den Blick nicht nur auf aktuelle Resultate, sondern auch auf die dafür nötigen, zugrundeliegenden Erfahrungen, Kompetenzen, Skills bzw. Mentalitäten (dient zur Pflege, Wertschätzung und Belohnung des benötigten Wissenskaptals)
Kompetenzbasierte „Alphabetisierungskampagnen“	zu Geschäft, Markt, Prozessoptimierung und sozialer Kompetenz durch flexibilitätsfördernde Arbeits- bzw. Teamstrukturen und Geschäftsprozesse.
Geschäftsspezifische Qualifizierungsplanung	reduzieren reinen Reparaturbetrieb, tragen dazu bei Kernkompetenzen zu entwickeln bzw. zu erhalten (IT-basiertes Skill-Management)
Selbstdiagnostische Instrumente	zur Klärung des eigenen Talentinventars, zur Reflexion eigener Managementdisposition und zu persönlichen Lernstilpräferenzen ermöglichen individuelle Kompetenzentwicklung zielorientiert und individualisiert in Angriff zu nehmen.
Selbstverantwortete Budgets für eigene Weiterbildung und Selbstlernzentren	werden neben fremdgesteuerten und -verantworteten Lernformen zunehmen an Bedeutung gewinnen. Self-Development-Assessments, Outdoor-Lernen, Coaching-Angebote u.a. schaffen Kontext für selbstgesteuertes Lernen, insbesondere auf dem Feld der Persönlichkeitsentwicklung. 360°-Feedback ermöglicht die nötige Reflexion von Selbstbild und Fremdbild der Kompetenzen