

Nadine Kutz

Corporate Training

*Ein fokussierter Ansatz zur effektiven und effizienten
Mitarbeiterentwicklung im Hinblick auf strategische
Unternehmensziele*

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2005 Diplom.de
ISBN: 9783836621311

Corporate Training

Ein fokussierter Ansatz zur effektiven und effizienten Mitarbeiterentwicklung im Hinblick auf strategische Unternehmensziele

Nadine Kutz

Corporate Training

*Ein fokussierter Ansatz zur effektiven und effizienten
Mitarbeiterentwicklung im Hinblick auf strategische
Unternehmensziele*

Nadine Kutz

Corporate Training

Ein fokussierter Ansatz zur effektiven und effizienten Mitarbeiterentwicklung im Hinblick auf strategische Unternehmensziele

ISBN: 978-3-8366-2131-1

Druck Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2008

Zugl. Universität Siegen, Siegen, Deutschland, Diplomarbeit, 2005

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2008

Printed in Germany

Corporate Training

ein fokussierter Ansatz zur effektiven und effizienten Mitarbeiterentwicklung im Hinblick auf strategische Unternehmensziele

1	EINFÜHRUNG	1
1.1	VORBETRACHTUNG	1
1.2	ZIELSETZUNG UND FRAGESTELLUNGEN DER ARBEIT.....	2
1.3	AUFBAU DER ARBEIT	4
1.4	BEGRIFFSKLÄRUNG UND ABGRENZUNG.....	5
2	THEORETISCHER HINTERGRUND ZUM CORPORATE TRAINING	8
2.1	BEDEUTUNG DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE FÜR DIE MITARBEITERENTWICKLUNG	8
2.2	ANFORDERUNGEN AN DAS CORPORATE TRAINING IN ANLEHNUNG AN MCKINSEY	11
2.2.1	<i>Ausrichtung an strategischen Unternehmenszielen.....</i>	<i>12</i>
2.2.2	<i>Entwicklung adäquater Programme.....</i>	<i>16</i>
2.2.3	<i>Integration in den Geschäftsprozess</i>	<i>19</i>
2.2.4	<i>Transfersicherung und Nachhaltigkeit.....</i>	<i>23</i>
2.2.5	<i>Evaluierung des Nutzens</i>	<i>27</i>
3	UMSETZUNG DES CORPORATE TRAININGS IN DER PRAXIS	30
3.1	VERFAHREN DER QUALITATIVEN BEFRAGUNG	30
3.1.1	<i>Gegenstand der Befragung.....</i>	<i>30</i>
3.1.2	<i>Vorgehen bei der Befragung</i>	<i>32</i>
3.1.3	<i>Auswertung der Befragung.....</i>	<i>34</i>
3.2	DARSTELLUNG DER ERKENNTNISSE AUS DEN BEFRAGUNGEN	37
3.2.1	<i>Ausrichtung an strategischen Unternehmenszielen.....</i>	<i>37</i>
3.2.2	<i>Entwicklung adäquater Programme.....</i>	<i>40</i>
3.2.3	<i>Integration in den Geschäftsprozess</i>	<i>42</i>
3.2.4	<i>Transfersicherung und Nachhaltigkeit.....</i>	<i>44</i>
3.2.5	<i>Evaluierung des Nutzens</i>	<i>47</i>
4	ERGEBNISBETRACHTUNG MIT HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	50
5	SCHLUSSBETRACHTUNG MIT AUSBLICK	54
6	LITERATURVERZEICHNIS.....	56

1 Einführung

1.1 Vorbetrachtung

Prozess- und Produktentwicklungen, globale Kommunikationsnetzwerke, Individualisierungsansprüche durch Kunden sowie zunehmender Verdrängungswettbewerb verlangen eine ständige Neuausrichtung aller Arbeitsabläufe im Unternehmen. Immer mehr besteht die Notwendigkeit, sich auf die Modifizierungen der Kundenbedürfnisse einzustellen, darüber hinaus die Arbeitsorganisation dem internationalen Markt und den Zeitverhältnissen anzupassen. Entscheidend für den Fortbestand der Unternehmung sind heute Themen wie Innovation und Servicedienstleistung. Zudem müssen aus Produktivitätsgründen Kosten gesenkt werden. Der schnelle Wandel der Marktsituation induziert eine Entwicklung anforderungsgebundener Lösungsansätze und die Umsetzung von Veränderungen im Team.¹

Die Steuerung der notwendigen Restrukturierung muss im Wesentlichen durch die Mitarbeiter² getragen werden. Daher nimmt die integrative Personalentwicklung eine Schlüsselrolle bei der Erreichung strategischer Unternehmensziele ein.³ Eine im Jahre 2004 durchgeführte Studie der Universität Siegen zum aktuellen Stand der Personalentwicklung bestätigt deren Bedeutungszugewinn in den Köpfen der Manager.⁴ Jedoch sind derzeit weniger als 60% der in deutschen Unternehmen implementierten Trainingsmaßnahmen wirklich effizient und effektiv, die Beteiligungsraten von Leistungsträgern an betrieblicher Weiterbildung sowie die Qualität interner Kooperationen bei Weitem nicht optimal.⁵

¹ Vgl. Olesch, Innovative Personalentwicklung in der Praxis, 2000, S. 11.

² Aus Vereinfachungsgründen wird im Verlauf der Ausarbeitung die weibliche Form vernachlässigt.

³ Vgl. zu Knyphausen-Aufseß / Meck, Auf dem Prüfstand, 2004, S. 43.

⁴ Vgl. Touet / Müser, Nutzen wird zu wenig erkannt, 2004, S. 31.

⁵ Vgl. McKinsey & Company, Best Practice in Corporate Training, 2003, S. 2.