

Bildungscontrolling

Ein wichtiger Bereich der Personalentwicklung

Bearbeitet von
Lisa Fritz

1. Auflage 2012. Taschenbuch. 80 S. Paperback
ISBN 978 3 8428 7404 6
Format (B x L): 15,5 x 22 cm
Gewicht: 150 g

[Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Personalwirtschaft, Lohnwesen, Mitbestimmung](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Leseprobe

Textprobe: Kapitel 3, Aufbau des Bildungscontrollings: In diesem Abschnitt wird der Aufbau des Bildungscontrollings mit den dazugehörenden Formen dargestellt. Anschließend wird es in die strategische und operative Ebene unterteilt. 3.1, Formen: Die betriebliche Bildung stellt einen Sammelbegriff dar, unter dem alle zielgerichteten und geplanten betrieblichen Aktivitäten zusammengefasst werden. Diese Aktivitäten sollen mithilfe von Lernprozessen die Handlungskompetenz der betroffenen Mitarbeiter verbessern. Betrachtet man die Bildungsbegriffe, so ist die betriebliche Bildung ein Unterbegriff der Personalentwicklung. Der Begriff betriebliche Bildung lässt sich dann wiederum in Berufsausbildung, Weiterbildung, Fortbildung, Umschulung oder Einarbeitung gliedern. Im Folgenden wird auf die drei wichtigsten Formen die Ausbildung, Fortbildung und Weiterbildung näher eingegangen. 3.1.1, Ausbildung: Die Ausbildung beinhaltet die berufsvorbereitende Bildung. Oft stellt diese die Erstausbildung durch ein Studium oder eine Berufsausbildung dar. Dadurch erhalten Berufsanfänger die Befähigung zur Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit. Eine interne Ausbildung kann zu einer Steigerung der Wertschöpfung eines Unternehmens beitragen. Durch einen immer schneller werdenden Wandel der Anforderungen der Mitarbeiter, ist ein Ausbildungscontrolling von Vorteil. Die Implementierung eines Ausbildungscontrollings ermöglicht es sowohl auf sich ändernde Rahmenbedingungen als auch technologische oder ökonomische Entwicklungen flexibel zu reagieren. 3.1.2, Fortbildung: Die Fortsetzung der fachlichen Ausbildung während der Berufsausübung stellt die betriebliche oder berufliche Fortbildung dar. Hierdurch sollen die Kenntnisse und Fertigkeiten der Mitarbeiter vertieft und laufend aktualisiert werden. Ebenso werden durch die Fortbildung die Qualifikationsdefizite ausgeglichen, die aufgrund von veränderten Anforderungen entstehen können. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) beschreibt in § 1 (3) die Fortbildung: 'Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen.' 3.1.3, Weiterbildung: Im Gegensatz zur Fortbildung beruht die Weiterbildung auf bereits erworbenen beruflichen Qualifikationen. Diese führt zu einer Stärkung der beruflichen Kompetenz des Mitarbeiters. Die Weiterbildung ist berufsbezogen und kann in Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung unterschieden werden. Die hohe Bedeutung der Weiterbildung stellt unter anderem Feuchthofen in seinem Buch dar. Feuchthofen stellt fest, dass die Qualität der beruflichen Weiterbildung mittlerweile einen hohen Standard erreicht hat. Folglich macht die hohe wirtschaftliche Bedeutung der Weiterbildung die Entwicklung von Instrumenten zur kontinuierlichen Messung und Verbesserung der Qualität von Weiterbildungsleistungen erforderlich. Um dies umsetzen zu können und vor allem messen zu können, ist es wichtig das Controlling in die Bildung einfließen zu lassen. Ebenen des Bildungscontrollings, Das Bildungscontrolling kann in zwei Ebenen unterteilt werden. Zum einen in das strategische Bildungscontrolling, zum anderen in das operative Bildungscontrolling. 3.2.1, Strategische Ebene: Die strategische Planung befasst sich mit einem langfristigen Planungshorizont von mindestens drei Jahren. Hierbei steht der strategische Wettbewerbsvorteil durch qualifizierte Human Ressourcen im Vordergrund. 'Es befasst sich mit Zielen, Planung und Kontrolle der Bildungsarbeit im Sinne der strategischen Unternehmensziele.' 3.2.2, Operative Ebene: Das operative Controlling

ist die Ergänzung strategischen Controllings, hinsichtlich der wirtschaftlichen Rechtfertigung einer Bildungsmaßnahme. Im Gegensatz zu der längerfristigen Planung, befasst sich das operative Controlling 'auf Zeiträume bis zu einem Jahr'. Hierbei wird der gegenwärtige bzw. vergangene Zeithorizont betrachtet. Es tritt der Optimierungsgedanke in Vordergrund und es wird überprüft ob die 'Dinge richtig getan werden'.