

Leitartikel: Skill-Management

In einer Welt, die von ständigem Wandel und zunehmender Komplexität geprägt ist, ist die Fähigkeit, über relevante Fertigkeiten zu verfügen und diese kontinuierlich weiterzuentwickeln, zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor für Organisationen und Einzelpersonen geworden. Skill-Management hat sich als unverzichtbares Instrument für die effektive Bewältigung der Herausforderungen des modernen Arbeitsumfelds etabliert.

Diese Artikel wirft einen Blick auf die Bedeutung von Skill-Management, seine zentralen Konzepte und seine Rolle bei der Förderung von Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit in Organisationen.



Was ist Skill-Management?

Skill-Management ist der Prozess der Identifizierung, Entwicklung, Bewertung und Verwaltung von Fähigkeiten und Kompetenzen innerhalb einer Organisation. Ziel ist es, sicherzustellen, dass Mitarbeitende über die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse verfügen, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen und die strategischen Ziele der Organisation zu erreichen. Dies umfasst typischerweise die folgenden Schritte:

1. Identifizierung von Fähigkeiten: Erfassung der aktuellen Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden sowie die Ermittlung der benötigten Fertigkeiten, um die organisatorischen Ziele zu erreichen.
2. Entwicklung von Fähigkeiten: Bereitstellung von Schulungen, Weiterbildungen und Entwicklungsmöglichkeiten, um die Fähigkeiten der Mitarbeitenden zu verbessern und den Anforderungen des Arbeitsumfelds gerecht zu werden.
3. Bewertung von Fähigkeiten: Regelmäßige Überprüfung und Bewertung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden, um ihren Fortschritt zu verfolgen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.
4. Verwaltung von Fähigkeiten: Effektive Zuweisung von Ressourcen und Aufgaben basierend auf den Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden sowie die Schaffung von Anreizen zur Förderung einer kontinuierlichen Weiterentwicklung.

Skill-Management ist entscheidend, um sicherzustellen, dass eine Organisation über das richtige Talent verfügt, um ihre Ziele zu erreichen, und gleichzeitig die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden zu fördern. Es trägt dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit und Agilität einer Organisation in einem sich schnell verändernden Geschäftsumfeld zu stärken.

Wie lässt sich Skill-Management von Kompetenz-Management abgrenzen?

Die beide Begriffe bzw. Konzepte werden sehr oft synonym verwendet. Es gibt jedoch einen Unterschied bezüglich der „Flughöhe“, operativ vs. Strategisch, und dem Differenzierungsgrad. Skill-Management und Kompetenzmanagement sind zwei Konzepte im Bereich der Personalentwicklung, die sich auf die Fähigkeiten und Qualifikationen von Mitarbeitern konzentrieren, jedoch mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

Skill-Management konzentriert sich auf die Identifizierung, Entwicklung und Verwaltung spezifischer Fertigkeiten, die für die Erfüllung bestimmter Aufgaben erforderlich sind. Kompetenzmanagement betrachtet dagegen das gesamte Fähigkeitsprofil einer Person, einschließlich technischer, sozialer und persönlicher Kompetenzen, um deren Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit zu verbessern.

In einem modernen Personalentwicklungskontext können Skill-Management und Kompetenzmanagement eng miteinander verbunden sein, wobei Unternehmen sowohl auf die Entwicklung spezifischer Fertigkeiten als auch auf die Förderung eines umfassenderen Kompetenzprofils ihrer Mitarbeiter abzielen, um deren Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit zu verbessern.

Worauf sollten Unternehmen beim Skill-Management achten?

Die Einführung eines Skill-Managements im Unternehmen erfordert sorgfältige Planung und Implementierung, um erfolgreich zu sein. Hier sind einige zentrale Erfolgsfaktoren:

- **Klare Unternehmensziele:** Das Skill-Management sollte klar mit den strategischen Zielen und der langfristigen Vision des Unternehmens verknüpft sein. Es ist wichtig, dass die identifizierten Fähigkeiten und Kompetenzen die Geschäftsziele unterstützen.
- **Top-Management-Unterstützung:** Die Unterstützung und Beteiligung des Top-Managements ist entscheidend, um Ressourcen bereitzustellen, Hindernisse zu beseitigen und eine Kultur der kontinuierlichen Weiterentwicklung zu fördern.
- **Ganzheitlicher Ansatz:** Ein ganzheitlicher Ansatz, der nicht nur technische Fähigkeiten, sondern auch soziale, kommunikative und Führungskompetenzen berücksichtigt, ist wichtig, um die Leistungsfähigkeit der Organisation zu stärken.
- **Klare Prozesse und Verantwortlichkeiten:** Definierte Prozesse und klare Verantwortlichkeiten für die Identifizierung, Entwicklung, Bewertung und Verwaltung von Fähigkeiten stellen sicher, dass das Skill-Management effektiv umgesetzt wird.
- **Regelmäßige Bewertung und Anpassung:** Das Skill-Management sollte regelmäßig überprüft und angepasst werden, um sicherzustellen, dass es den sich ändernden Anforderungen des Unternehmens und des Arbeitsumfelds gerecht wird.
- **Einbindung der Mitarbeitenden:** Mitarbeitende sollten in den Prozess des Skill-Managements aktiv eingebunden werden, indem sie Feedback geben, ihre eigenen Entwicklungsziele identifizieren und an Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.
- **Technologieunterstützung:** Die Nutzung von Technologie, wie z.B. Skill-Management-Software, kann die Effizienz und Wirksamkeit des Skill-Managements verbessern, indem sie bei der Identifizierung von Fähigkeiten, der Verwaltung von Schulungen und der Nachverfolgung des Fortschritts hilft.

Indem diese Erfolgsfaktoren berücksichtigt werden, kann ein Unternehmen ein effektives Skill-Management implementieren, das dazu beiträgt, die Leistungsfähigkeit der Organisation zu steigern und die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Da viele Unternehmen gerade auch ihre HR-Prozesse modernisieren, kann ein funktionierendes Skill-Management dann auch die Grundlage für agile HR-Prozesse im Recruiting, Performance Management und Career Management bilden.

Quellen und weiterführende Informationen zu diesem Thema finden Sie unter:

- [Skill Management in der Personalentwicklung - Skilltree](#)
- [Kompetenzmanagement und Skills-Management | CLEVIS](#)
- [Skill-Management in Unternehmen der Industrie 4.0 \(bibb.de\)](#)
- [Skill Management: Die Kunst, die Fähigkeiten Mitarbeitender zu managen \(gfos.com\)](#)
- [Skill Management: Personalkompetenzen erfolgreich stärken \(growify.de\)](#)
- [Skill Management: Fähigkeiten richtig einsetzen - QualityCircle \(quality-circle.com\)](#)