Modul Human Resource Development

Das **Human Resource Development**-Modul (HRD) deckt die Personalentwicklung ab: Beurteilungsgespräche (Appraisal Interviews), Personenbeobachtungen, Praktikanten- und Probezeitberichte, daraus abgeleitete Entwicklungsmaßnahmen sowie die Erfassung von Aufgaben-Zeitanteilen (Task Time Shares).

Einsatzbereiche

- Durchführung von Beurteilungsgesprächen auf Basis wiederverwendbarer Gesprächsvorlagen mit Fragenkatalogen
- Einschätzung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Aufgaben im Rahmen der Bewertung
- Vereinbarung und Nachverfolgung von Entwicklungsmaßnahmen aus dem Gespräch
- Pflege von Personenbeobachtungen
- Erstellung von Praktikantenberichten und Probezeitberichten
- Erfassung und Pflege von Aufgaben-Zeitanteilen (Task Time Shares)

Typische Rollen

- Führungskraft (führt Beurteilungsgespräche durch und vereinbart Maßnahmen)
- HRD-Spezialist / Personalentwicklung (dokumentiert Beobachtungen und Berichte)
- Mitarbeiter (nimmt am Gespräch und an Folgeaktivitäten teil)

Kundennutzen

- Bringt Beurteilungs- und Entwicklungsdokumentation auf dieselbe Plattform wie das operative Tagesgeschäft
- Schafft Nachvollziehbarkeit für Entwicklungsentscheidungen und Wachstumspläne der Mitarbeiter

Aktionen

Das Modulmenü umfasst die Übersichtsaktionen hrd_showAppraisalInterviews, hrd_showPersonObservations, hrd_showPersonTraineeReports und hrd_showPersonProbationReports. Dazu kommen die zugehörigen Bearbeitungsaktionen (editAppraisalInterview, editPersonObservation, editPersonTraineeReport, editPersonProbationReport) sowie editTaskTimeShares für die Pflege der Aufgaben-Zeitanteile.

Konfiguration

Die HRD-Aktionen besitzen keine eigenen Konfigurationsformulare. Die inhaltliche Steuerung der Beurteilungsgespräche erfolgt über wiederverwendbare Gesprächsvorlagen und Fragenkataloge, die im System gepflegt werden.

Jobs

Für HRD selbst existiert keine eigene Job-Ebene; die Automatisierung rund um Beurteilungsgespräche ist aktuell in den HR-Integrationsjobs abgebildet (insbesondere hr/jobs/appraisalInterviews). Bei der Einführung sollte die Verantwortungsaufteilung zwischen HRD-Oberfläche und der HR-Hintergrundautomatisierung für den Start von Beurteilungsgesprächen und die Teilnehmerauswahl geklärt werden.

Dieses Kapitel wird laufend erweitert.