

Anforderungskatalog: Personalentwicklung Software

Kategorie	Anforderung	Beschreibung / Zielsetzung	Muss / Soll / Kann
Allgemeine Systemanforderungen	Cloudbasierte Lösung	Zugriff von überall, keine lokale Installation notwendig	Soll
	DSGVO-Konformität	Speicherung und Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß EU-Datenschutzrichtlinien	Muss
	Benutzerfreundlichkeit	Intuitive Bedienung, einfache Navigation, kurze Einarbeitungszeit	Muss
	Rollen- & Rechteverwaltung	Differenzierte Zugriffsrechte (HR, Führungskraft, Mitarbeitende)	Muss
	Mobile Nutzung	Zugriff über App oder responsive Weboberfläche	Soll
	Schnittstellen	Integration mit HR-Software, LMS, Payroll, ERP-Systemen	Soll
	Skalierbarkeit	Anpassbar an Unternehmensgröße und Wachstumsziele	Soll
Kompetenzmanagement	Skill-Profile	Anlage und Verwaltung individueller Kompetenzprofile	Muss
	Gap-Analyse	Abgleich zwischen Ist- und Soll-Kompetenzen	Soll
	Kompetenzmodelle	Unterstützung unternehmensspezifischer Kompetenzrahmen	Soll
	Entwicklungspläne	Erstellung individueller Entwicklungspläne je Mitarbeitenden	Muss
	Skill-Matrix	Visualisierung von Kompetenzen und Entwicklungsständen	Soll
Fort- und Weiterbildungsmanagement	Seminarverwaltung	Planung, Organisation und Dokumentation interner/externer Trainings	Muss
	E-Learning-Integration	Schnittstelle zu Lernplattformen oder LMS	Soll
	Teilnahmeverwaltung	Anmeldung, Genehmigung und Nachverfolgung von Schulungen	Muss

	Zertifikatsmanagement	Verwaltung von Nachweisen und Qualifikationen	Soll
	Evaluationsfunktionen	Feedback zu Trainingsmaßnahmen (z. B. Umfragen)	Soll
Ziel- und Leistungsmanagement	Zielvereinbarung	Festlegung individueller Entwicklungs- und Unternehmensziele	Muss
	SMART-Zielstruktur	Unterstützung klarer, messbarer Zieldefinitionen	Soll
	Reviewzyklen	Abbildung regelmäßiger Feedback- und Evaluationsgespräche	Soll
	Performance-Analysen	Verknüpfung von Zielerreichung und Kompetenzentwicklung	Soll
Feedback & Mitarbeiterdialoge	Feedback-Tools	Unterstützung von 360°, Peer- oder Pulsfeedbacks	Soll
	Mitarbeitergespräche	Digitale Dokumentation und Nachverfolgung	Muss
	Feedback-Historie	Nachvollziehbarkeit über Zeiträume hinweg	Soll
	Engagement-Befragungen	Kurze, regelmäßige Puls-Checks zur Zufriedenheit	Kann
Nachfolgeplanung & Talentmanagement	Nachfolgeplanung	Identifikation und Entwicklung von Potenzialträgern	Soll
	Talentpools	Aufbau von Pools für Schlüsselrollen	Soll
	Potenzialanalyse	Unterstützung durch qualitative und quantitative Indikatoren	Soll
	Karrierepfade	Darstellung möglicher Entwicklungswege im Unternehmen	Soll
Reporting & Analytics	Dashboards	Visualisierung von Entwicklungsfortschritten	Soll
	Berichte & KPIs	Standardisierte Berichte (z. B. Trainingsquote, Zielerreichung)	Muss
	Exportfunktionen	Export in Excel, PDF oder CSV	Muss
	Analysefunktionen	Trendanalysen, Skill-Gaps, Entwicklung über Zeit	Soll
Implementierung & Support	Einführung & Schulung	Unterstützung bei Rollout, Schulungen für HR und Führungskräfte	Soll

	Dokumentation	Online-Hilfe, Video-Tutorials, Handbücher	Soll
	Support	Deutschsprachiger Support per Telefon, Chat oder E-Mail	Muss
	Updates & Wartung	Regelmäßige Systemupdates, Funktions- und Sicherheitsverbesserungen	Soll
Kosten & Vertragsbedingungen	Lizenzmodell	Transparente Preismodelle (pro Nutzer oder Modul)	Muss
	Vertragslaufzeit	Flexible Laufzeiten und Kündigungsbedingungen	Soll
	Datenexport bei Kündigung	Sicherer Export aller Daten zur Mitnahme	Muss

Empfehlung für KMU

Eine gute Personalentwicklungs-Software für mittelständische Unternehmen sollte:

- modular aufgebaut sein,
- intuitive Self-Service-Funktionen bieten,
- mit bestehenden HR-Systemen integrierbar sein,
- und praxisnahe Tools für Feedback, Kompetenzmanagement und Nachfolgeplanung bereitstellen.