

Datenblatt 2.1.4m

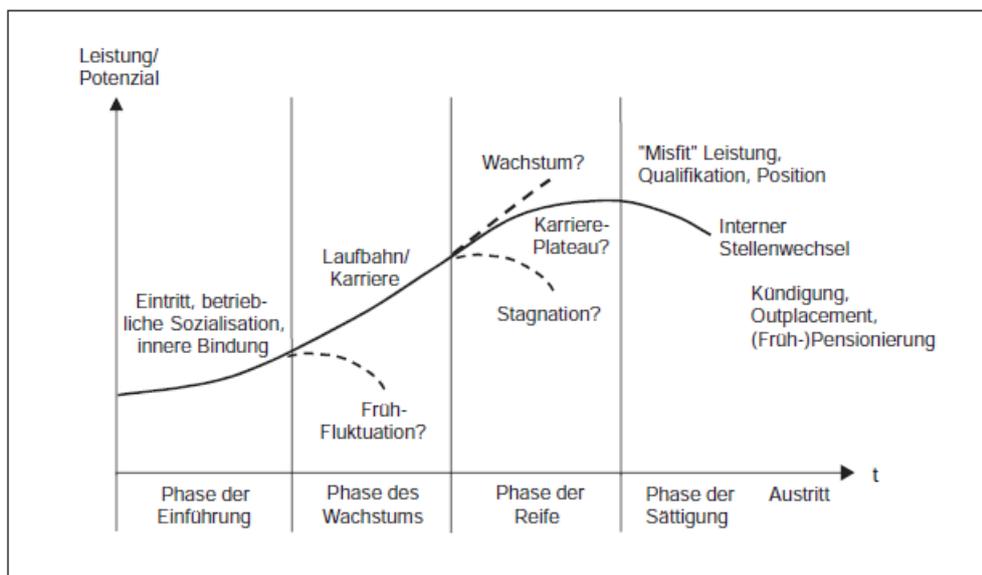
PROFESSIONELLE LEBENSZYKLUSORIENTIERTE PERSONALENTWICKLUNG

Ein weiteres Konzept, das einen individualisierten Ansatz der Personalentwicklung nahelegt, ist die

Berufslebenszyklusorientierte Personalentwicklung

Dieser Ansatz wird seit 1970 in der deutschen HRM-Literatur diskutiert. Sattelberger hat 1995 den Begriff „Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung“ eingeführt. Die Diskussion dieses Konzepts hat Anita Graf in ihrem Buch aus dem Jahr 2002 (Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung, Haupt Verlag AG) wiederbelebt. Es unterstreicht die Notwendigkeit, die Personalentwicklung und Karriereberatung am Berufslebenszyklus eines Mitarbeiters auszurichten. Dies führte zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung aller Mitarbeiter einer Organisation während ihrer gesamten Zugehörigkeit zum Unternehmen und wurde daher sowohl als mitarbeiterorientiert als auch unternehmensorientiert verstanden (Graf 2002, S. 34).

Das folgende Diagramm veranschaulicht dies:



Phasen des beruflichen Lebenszyklus (nach Graf, 2002, S. 99).

Jede Phase erfordert spezifische Beratungs- und Entwicklungsmaßnahmen.

Phase 1 ist die Einführung eines Mitarbeiters in das Unternehmen; es erfordert Maßnahmen der organisatorischen Sozialisation und Bindung.

Phase 2 wird als Wachstumsphase bezeichnet und ist entscheidend für die weitere Karriere des Mitarbeiters. In dieser Phase kann es auch zu einer frühen Fluktuation kommen.

Phase 3 heißt Reifephase. Die Karrierekurve eines Mitarbeiters kann weiterwachsen oder das Karriereplateau erreicht haben oder stagnieren.

Phase 4 ist durch Sättigung oder sogar Rückgang gekennzeichnet. Es kann zu einem Missverhältnis von Leistung, Qualifikation und Position kommen; Folgen können interne Fluktuation, Kündigung, Outplacement oder vorzeitige Pensionierung sein.

Die letzte Phase ist das Ausscheiden

Die vertikale Linie zeigt die Leistung/das Potenzial eines Mitarbeiters.

Konsequenzen aus dem Konzept der Berufslebenszyklusorientierten Personalentwicklung für die betrieblich orientierte Karrierearbeit.

Das Konzept induziert individuelle Entwicklungs- und Beratungsmaßnahmen in jeder Phase des Berufslebens eines Mitarbeiters.

Sie unterliegt einem systemischen Ansatz mit Blick sowohl auf die Mitarbeiter als auch auf das Unternehmen.

Es kann die lernende Organisation in die Praxis umsetzen, einschließlich des Teamlernens sowie des autonomen Lernens mit dem Ziel der persönlichen Beherrschung, aber auch die Beeinflussung mentaler Modelle und die Entwicklung gemeinsamer Visionen.

Es ist eine lohnende Herausforderung, Beratungs- und Lernangebote zu vereinen, die die Mitarbeiter bei ihrer beruflichen Entwicklung während ihrer Zugehörigkeit zu einem Unternehmen begleiten.