

## Material 4.1.1m

### EINFÜHRUNG 4.1

Beratung und damit auch die wissenschaftliche Beschäftigung mit Beratung bezieht sich entlang des gesamten Lebenslaufs und in verschiedenen funktionalen Teilbereichen der Gesellschaft auf eine Vielzahl von Themen und Arbeitsfeldern. Die Personalarbeit bzw. das Human Resource Management (HRM), genauer die Personalentwicklung bzw. das Human Resource Development (HRD) ist ein solches Arbeitsfeld, in dem Beratung (und Consulting) heute zunehmend eine wichtige Rolle spielt (Werkmann-Karcher, 2010). Eine spezifische Form der Beratung ist die Berufsberatung (Career Guidance and Counseling, CGC). Personalarbeit und Personalentwicklung können jedoch nur in ihrer engen Verflechtung mit der betrieblichen Arbeitsorganisation und deren Wandel verstanden werden. Auch aus diesem Grund öffnet sich die wissenschaftliche Beschäftigung mit Beratung den Themenfeldern der Organisation und Organisationsentwicklung (Weber, 2020).

Im Folgenden werden Annahmen und Überlegungen zur Verbindung / Überschneidung der Handlungsfelder Personalentwicklung und Berufsberatung zusammengestellt und ausgearbeitet.

Mit der Zusammenstellung (dieser Session) soll eine Diskussionsgrundlage für ein Studium oder eine Fortbildung für BeraterInnen und/oder Personalverantwortliche geschaffen werden, die den Zusammenhang zwischen Berufsberatung und Personalentwicklung besser kennen lernen wollen.

Im Handlungsfeld der Personalentwicklung (HRD) ist seit geraumer Zeit in der Literatur, in Trendstudien und in der Praxis eine Verschiebung hin zu Ansätzen und Instrumenten zu beobachten, die das Individuum und seine spezifischen Kompetenzen, Ressourcen, Eigenschaften und Interessen in den Mittelpunkt stellen. Auch wenn das Human Resource Management (HRM) insgesamt stark an betriebswirtschaftlicher Rationalität orientiert ist (Neuberger 1997), führt dieser Trend zwangsläufig parallel zu einer Orientierung an individuellen Aspekten (Hackl, & Gerpott 2015; Weber 2015). In einer breiteren organisationstheoretischen Perspektive lassen sich diese beiden Perspektiven dem "modernen leistungsorientierten Paradigma" einerseits und dem "postmodernen pluralistischen Paradigma" andererseits zuordnen (Laloux, 2015). Dies spiegelt sich nicht zuletzt in Instrumenten und Ansätzen wider, die nicht betriebswirtschaftlich begründet sind oder sein können, sondern auf psychologischen, soziologischen oder beraterischen Erkenntnissen und Forschungsergebnissen beruhen. Während die betriebliche Aus- und Weiterbildung zu den klassischen und etablierten Instrumenten der Personalarbeit gehört, entstehen angesichts dynamischer Veränderungen und spezifischer betrieblicher Herausforderungen neue Instrumente, die ebenfalls wichtige Grundlagen in den genannten Wissenschaften finden. Beispiele hierfür sind "Kompetenzmanagement", "Talentmanagement", "Betriebliches Gesundheitsmanagement", Beratungsformate wie "Coaching", "Mentoring" oder "Kollegiale Beratung" sowie laufbahnbezogene Instrumente wie "Karrieremanagement", "Mitarbeiterbindung" oder "Outplacement".



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.