

Strategien der Personalentwicklung in einer vernetzten und globalen Wirtschaft

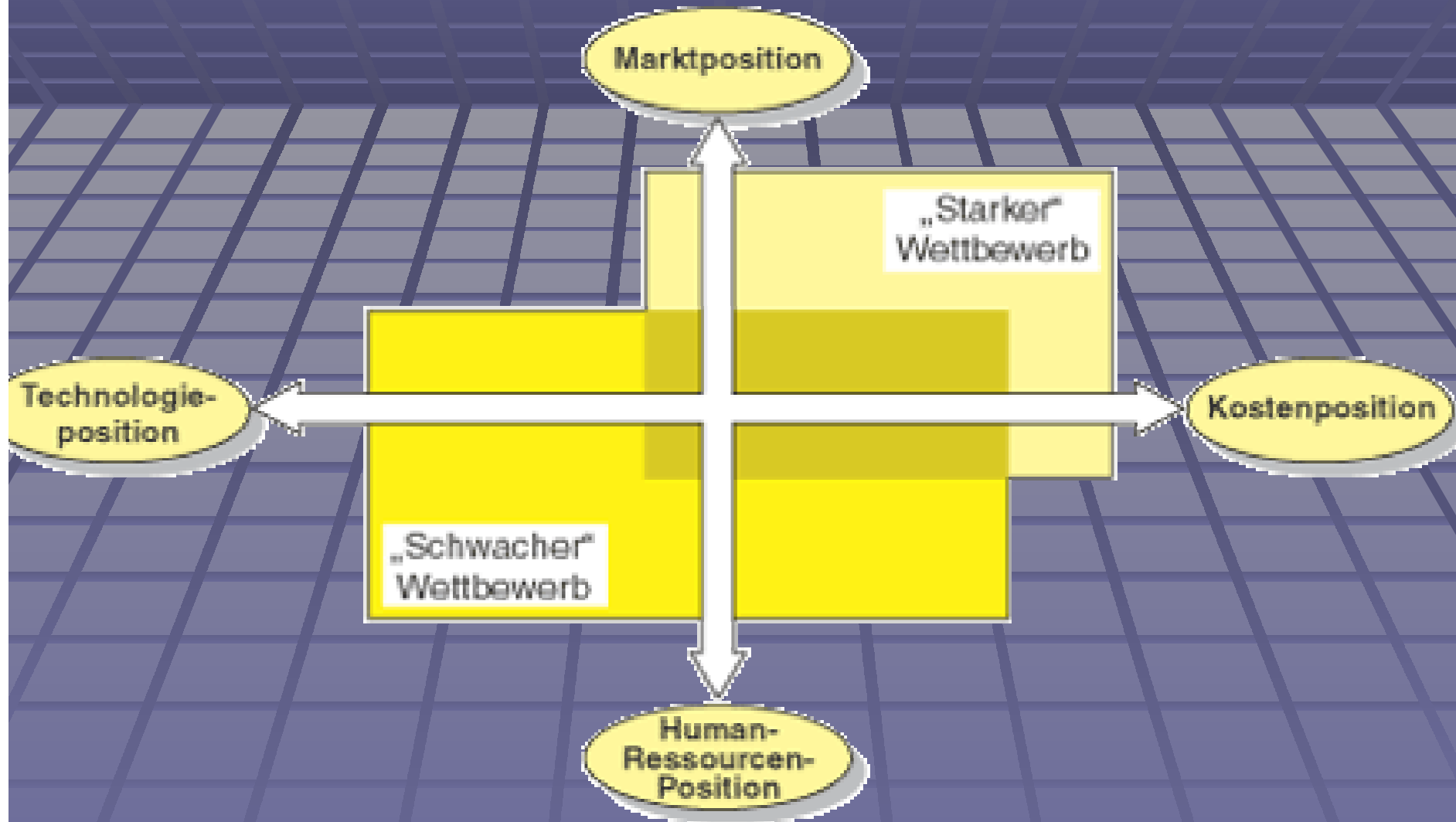


Hans-Peter Benedikt, Personalentwicklung,
Stadtsparkasse Dresden

**In einer globalen und vernetzten Wirtschaft
entwickeln sich Märkte plötzlich und
exponentiell.**

**In dieser zunehmenden Marktdynamik ist
Flexibilität und Anpassungsfähigkeit gefragt.**

Veränderung in den Wettbewerbsstrategien von Unternehmen



Hans-Peter Benedikt, Personalentwicklung,
Stadtsparkasse Dresden



„Banking is
essential,
banks are
not.“

Bill Gates

Hans-Peter Benedikt, Personalentwicklung,
Stadtsparkasse Dresden



**Umfelddynamik und
Umweltkomplexität sind
der Preis der globalen
Vernetzung und führt
zu Irritation und
Verunsicherung bei den
beteiligten Gruppen
(Stakeholder)**

Irritation und Verunsicherung der Stakeholder in einer globalen Ökonomie



- Fachlaubahn statt Hierarchie
- Selbstverantwortung statt Pflichterfüllung
- Projektarbeit statt Karriere

- Hybride Kunden
- Konsumverweigerung

- Börsecrash
- Finanzskandale (Enron)

- Erdrutschartige Verluste bei Wahlen

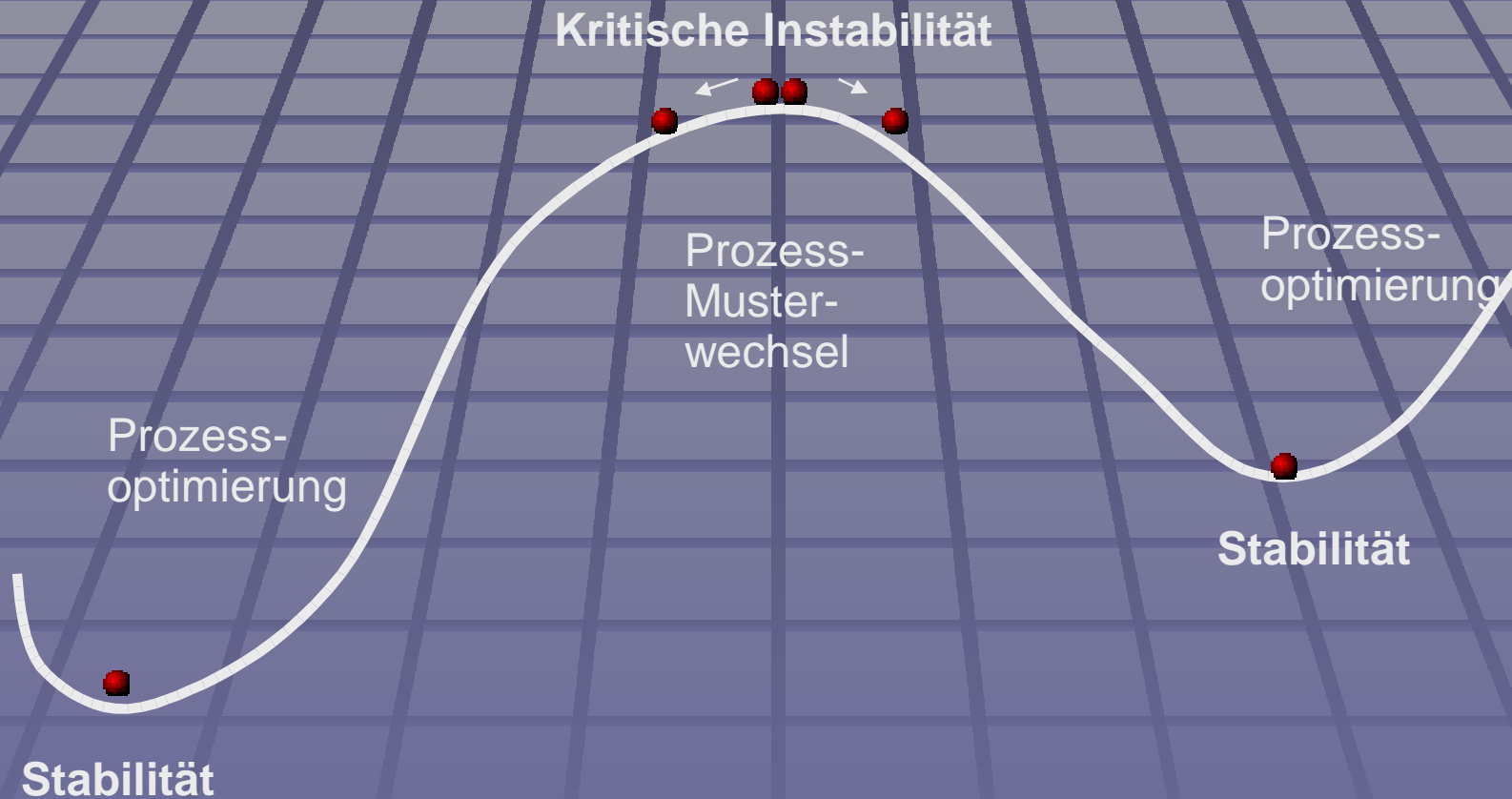
Mit steigender Umweltdynamik reicht das bloße Optimieren nach der Best-practice-Strategie nicht mehr aus.

Funktionsoptimierung nach der Best-practice-Strategie (Straddle-Technik)

Prozessmusterwechsel nach der New-practice-Strategie (Fosbury-Technik)

Hans-Peter Benedikt, Personalentwicklung,
Stadtsparkasse Dresden

Neuordnung ist gebunden an eine Phase der kritischen Instabilität. Die Gestaltung des Übergangs ist strategische Managementaufgabe

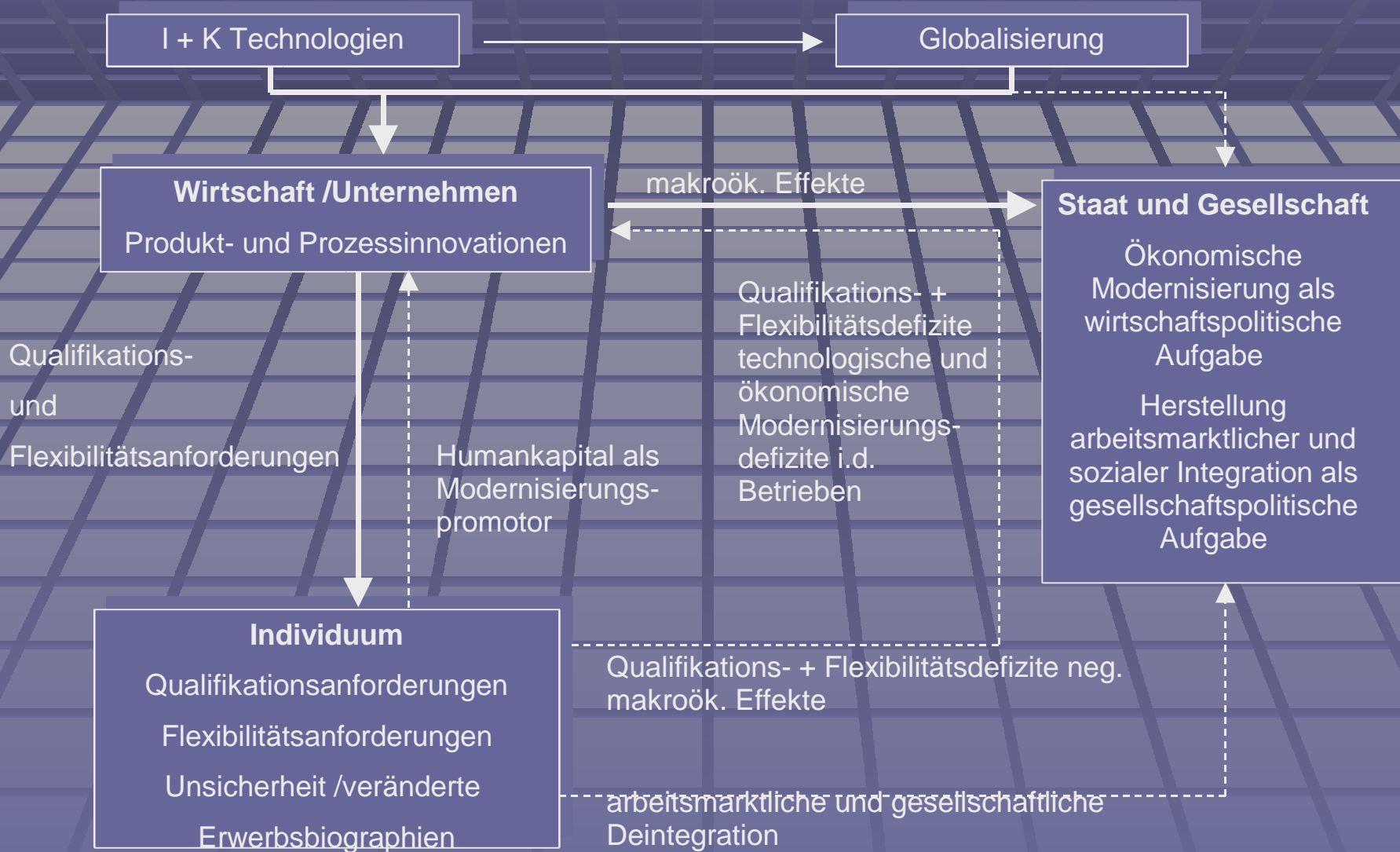


Hans-Peter Benedikt, Personalentwicklung,
Stadtsparkasse Dresden

Komplexität und Dynamik der Unternehmensumwelt erfordert veränderte Managementmethoden und Strategien der Personalentwicklung

| | Management von Stabilität | Management von Stabilität | Management von Instabilität | Management von Instabilität |
|-------------------------|------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| System- zustand | Stabil | Stabil | Instabil | Instabil |
| Organisation | Einfach | Komplex | Einfach | Komplex |
| Funktions- weise | Ursache- Wirkung | Soll-Ist- Abgleich | Such- bewegung | Muster- wechsel |
| Handlungs- strategie | Steuerung | Regelung | Versuch und Irrtum | Selbst- organisation |

Employability - Problemkontext



Longlife Employment vs. Longlife Employability

Was ist Longlife Employability (Beschäftigungsfähigkeit)?

„Beschäftigungsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenzen, Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, ihre Arbeitsstelle zu halten oder, wenn nötig, sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen.“

Quelle: Blancke, Roth und Schmid: Beschäftigungsfähigkeit („Employability“)

Hans-Peter Benedikt, Personalentwicklung,
Stadtsparkasse Dresden

Strategische Neuausrichtung der Personalentwicklung in Unternehmen

Personalentwicklung

Förderung nach Gieskannenprinzip

gezielte Maßnahmen

Entwicklungsmaßnahmen
z.T. für alle gleich

speziell abgestimmter
Maßnahmenmix

Vorgabe der
Weiterbildungsmöglichkeiten

Ausrichtung auf persönliche Wünsche,
eigene Zusammenstellung

Longlife Employment?



Longlife Employability

Strategische Neuausrichtung der Personalentwicklung in Unternehmen

Longlife Employment

Arbeitsplatz sicher(?)

**mehrere Jahre bei einem
Arbeitgeber**

**„ewige“ Anstellung
gesichert?**

**Annahme, dass einmal
erlerntes Wissen für ein
Arbeitsleben genügt**

Longlife Employability

Arbeitsplatz unsicher(!)

**mehrere Arbeitgeber
inh. eines Arbeitslebens**

**gesicherte
Beschäftigungsfähigkeit**

**Wissen muss ständig auf
neuesten Stand gebracht
werden**

Strategische Neuausrichtung der Personalentwicklung in Unternehmen

**Bedeutungen und
Auswirkung für MA**

**eigenverantwortliche
Auswahl der Angebote**

**eigenverantwortliche
Zukunftsplanung/Sicherheit**

**mehr persönliche Freiheit
in der eigenen Entwicklung**

**Bedeutung und
Auswirkung für Unternehmen**

**Bereitstellen von genügend
Angeboten**

**integrierte Zukunftsplanung
Unternehmen und MA**

**motivierte, hochqualifizierte
Mitarbeiter**