



ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Führung und Personalpolitik

Quo Vadis Organisations- und Personalentwicklung? - Mit modernen Ansätzen Führungskräfte und Mitarbeiter beruflich und persönlich fördern.

Auswahl und Entwicklung von Mitarbeitern, Förderung von Talenten und Kompetenzen, Dynamik und Zusammensetzung von Teams bleiben wichtige Voraussetzungen für den Organisationserfolg.

Gleichzeitig füllt mittlerweile die Literatur zur Organisations- und Personalentwicklung ganze Bibliotheken, und die Liste angewandter Methoden ließe sich beliebig verlängern: von der Systemischen Beratung und Gruppendynamik, über die kollegiale Beratung und das Peer Group-Learning bis hin zum Design Thinking und zur Scrum-Technik ... Führungskräfte wie auch Personalverantwortliche erleben dadurch eine zunehmende Orientierungslosigkeit.

Viele Tools der Personalpolitik haben allerdings ihren Ursprung in den 80-er Jahren: Mitarbeiterbefragung, Stellenbeschreibung, Zielgespräch ... Ihre Weiterentwicklung wird mit einer Neudefinition von Aufgaben und dem Selbstverständnis von Personalabteilungen einhergehen.

Erwartungen der Mitarbeiter an Teilhabe und Delegation wie auch ihre Ansprüche an die Lebens- und Karriereplanung erfordern eine Individualisierung der Führungsarbeit und der Personalpolitik. Die Zeiten der Standardprogramme in der Weiterbildung scheinen vorbei – Personalentwicklung ist stärker als bisher auf einzelne Mitarbeiter zuzuschneiden.

Oder mit anderen Worten: Entscheidungsträger dürfen nicht mit den Instrumenten der Vergangenheit auf die Herausforderungen der Zukunft reagieren.

Angebot



STANDORTBESTIMMUNG UND NEUAUSRICHTUNG

Checkpoint Karriere

Das neue Format „Checkpoint Karriere“ bietet Führungskräften Raum, um als Teil ihrer Führungsverantwortung die eigene Lebenssituation zu reflektieren und eine klare Vorstellung der beruflichen und persönlichen Ziele zu entwickeln. [weiterlesen](#)



PERSONALPOLITIK

Die Akte Personal

"Personal kann jeder!" - Entgegen dieser weit verbreiteten Meinung verfügen Unternehmen oft über ausgefeilte Human-Resources-Konzepte, durch die sie sich strategische Wettbewerbsvorteile erhoffen. Trotzdem ist die Klage über eine schwindende unternehmensstrategische Bedeutung der Personalwirtschaft überall zu hören. [weiterlesen](#)



FLEXIBLE FÜHRUNGSSTRUKTUREN

Neues Arbeiten

Lineare Führungsstrukturen werden den Anforderungen des digitalen Zeitalters nicht mehr gerecht. Rahmenbedingungen müssen angepasst, Eigenständigkeit und Kompetenzen gefördert werden. Dafür braucht es entsprechende Strukturen in den Unternehmen. [weiterlesen](#)



Josephine Hofmann, Petra Bonnet,
Carsten Schmidt, Valerie Winkler

Die flexible Führungskraft

Strategien in einer grenzenlosen Arbeitswelt

| Verlag Bertelsmann Stiftung

Die flexible Führungskraft

Die betriebliche Praxis zeigt, dass flexible Arbeitsformen auf dem Vormarsch sind. Mitarbeiter arbeiten vermehrt mobil, von zu Hause aus, an ... weiterlesen
