

Vorwort

Aufgrund der Globalisierung und der damit einhergehenden Individualisierung sowie demografischer Entwicklungen sind Organisationen zu einem Umdenken im Personalmanagement aufgefordert. Es gilt eine hinreichende Anzahl an Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen, die Personalarbeit individualisierter auszurichten und Aspekte, wie Flexibilität, Verantwortung und Leistung in unterschiedlichen Mitarbeiterangeboten zu berücksichtigen, eine ausgeglichene Altersstruktur in Organisationen zu sichern und Mitarbeitende durch eine gesteigerte Arbeitgeberattraktivität und eine mitarbeiterpotenzialorientierte Unternehmenskultur zu binden.

Derzeit bestehende innovative Personalmanagementkonzepte, wie die lebenszyklusorientierte Personalentwicklung sowie das lebenszyklusorientierte Personalmanagement, greifen obige Entwicklungen durch eine Integration von Mitarbeiter- und Unternehmensorientierung bereits auf und zeichnen sich in ihren Ansätzen gleichermaßen durch Altersneutralität bezüglich ihrer Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen sowie durch Diversity-Orientierung aus.

Angeregt durch meine Tätigkeit als Sachverständige im Rahmen der Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts für die Bundesregierung entstand die Idee, Gleichstellungspotenziale bei Personalmanagementkonzepten zu analysieren. Meinen Kooperationspartnern, Herrn Dr. Markus Motz-Edel (ehemals Leitung der Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht) und dem Bundesfamilienministerium danke ich an dieser Stelle für ihre Unterstützung sowie hilfreichen Kommentare und die lehrreiche Zeit bei der Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts.

Die hier vorgelegte Analyse zeigt, dass gleichstellungsrelevante Themen und Personalmanagementkonzepte inhaltlich eng miteinander verwoben sind und erstere sogar in gleichstellungspolitischen Berichten und Vorgaben rezipiert werden. Das hier vorgeschlagene Modell für ein lebensverlaufsorientiertes Personalmanagement integriert Anforderungen an zukunftsfähige Personalmanagementkonzepte mit gleichstellungsrelevanten Aspekten im Erwerb. Dabei avanciert die Gleichstellungskompetenz zu einer relevanten Schlüsselqualifikation zur Sicherung einer anforderungsgerechten Arbeit im 21. Jahrhundert und zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen.

Innovative Personalmanagement-Konzepte
Eine Analyse ihres Gleichstellungspotenzials
Stangel-Meseke, M.
2015, VII, 59 S. 5 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-09170-5