

Juliane Rading

„Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung in Zeiten des demografischen Wandels“

Ausgehend von den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeitswelt, steht in dieser Arbeit das Konzept der lebenszyklusorientierten Personalentwicklung im Mittelpunkt. Die einzelnen Phasen (Einführungs-, Wachstum-, Reife- und Sättigungsphase) werden vor dem Hintergrund der aus der Entwicklungs- und Lebensspannenpsychologie stammenden Zykluskonzepte detailliert beschrieben und mittels verschiedener (Außen-) Kriterien validiert. Dafür werden neben den deskriptiven Merkmalen vor allem personalstrategisch relevante Variablen, wie z.B. Fluktuation, Arbeitszufriedenheit sowie Aspekte von Führung und Personalentwicklung herangezogen. Die repräsentative Stichprobe umfasst 151 Mitarbeiter eines großen Rückversicherungsunternehmens. Die Ergebnisse der Varianz- und Regressionsanalytischen Untersuchungen zeigen theoriekonforme und signifikante Zusammenhänge der einzelnen Phasen mit den untersuchten Variablen. Eine am Lebenszyklus des Mitarbeiters orientierte Personalentwicklung stellt somit im Rahmen der demografischen Problemstellung einen vorausschauenden und praktikablen Ansatz dar. Konkrete Handlungsempfehlungen für die Führungskräfte und die Personalentwicklung eines Unternehmens können abgeleitet werden.