

MITARBEITERENTWICKLUNG – ANTWORT AUF DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Steigende Bedeutung der Mitarbeitenden

Mitarbeiterentwicklung (Talent Development) ist ein aktuelles Thema im Personalmanagement. Durch den Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge in die Pension ist ein Fachkräftemangel vor allem in technischen Berufen entstanden. Verstärkt wird dieses Problem dadurch, dass zu wenige junge Menschen Ingenieurwesen und Informatik studieren. Die Mitarbeiterentwicklung hat dadurch stark an Bedeutung gewonnen. Sie ist eine Möglichkeit für Unternehmen, ihren Bedarf an benötigten Fach- und Führungskräften sicherzustellen. Zum einen ist die Rekrutierung von Spezialistinnen und Spezialisten durch die wachsende Konkurrenz unter den Unternehmen um die gleichen Profile schwieriger geworden. Der Bedarf kann oftmals nur noch auf den internationalen Arbeitsmärkten gedeckt werden. Zudem sind Mitarbeiterfluktuationen an sich sehr teuer. Die Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung sind beträchtlich. Dabei sind die entgangenen Geschäfte durch Unterbesetzung noch nicht einmal mitgerechnet. Zusätzlich geht den Unternehmen durch den Verlust von Mitarbeitenden wertvolles firmeneigenes Know-how verloren. All dies sind gute Gründe, vermehrt in die Entwicklung der eigenen Talente zu investieren.

Was beinhaltet Mitarbeiterentwicklung

Mitarbeiterentwicklung umfasst alle internen und externen Weiterbildungs-Maßnahmen zugunsten der Belegschaft. Darunter fallen einerseits die fachlichen Weiterbildungen. Sie stellen sicher, dass Mitarbeitende über die aktuellen Hard Skills für die Bewältigung ihrer Aufgaben verfügen. Andererseits gehört Persönlichkeitsentwicklung zur Stärkung der Soft Skills dazu. Unternehmen bieten zu diesem Thema Coachings oder Seminare an. Ein wichtiger Aspekt der Mitarbeiterentwicklung ist das Training on-the-job durch die Übernahme neuer Herausforderungen. Konzepte für die interne Karriere-Entwicklung zu erstellen, ist eine anspruchsvolle Aufgabe in der Personalarbeit. Dadurch differenzieren sich Unternehmen als interessante Arbeitgeber von ihren Mitbewerbern (Employer Branding). Sie verschaffen sich im sogenannten War for Talents eine vorteilhafte Ausgangslage. Denn hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte sind sich ihres Wertes bewusst. Sie stellen Anforderungen an ihre Arbeitgeber. Mitarbeiterentwicklung gelingt dann, wenn die Karriere- und Entwicklungsziele der Mitarbeitenden mit den Bedürfnissen des Unternehmens übereinstimmen. Eine Standortbestimmung für Mitarbeitende stellt dafür die Diskussionsgrundlagen zur Verfügung.