

Vorwort

Die wirtschaftlichen Ziele eines Unternehmens folgen den Gesetzen der Ökonomie, wobei der Mensch als Produktionsfaktor in die Reihe der übrigen Einsatzfaktoren eingeordnet wird. Immer frei nach dem ökonomischen Grundprinzip: Minimierung der Kosten und Maximierung des Gewinns. Oberstes Ziel ist neben der Steigerung der menschlichen Arbeitsleistung, die Nutzung der Kreativität und der Erfahrung der Mitarbeiter zur Aufgabenerledigung.

Zu den „modernen“ Steuerungs- und Motivationsinstrumenten in der betrieblichen Praxis zählen die sogenannten Zielvereinbarungen. Sie dienen sowohl der Produktions- und Verkaufsvorgabe als auch der Leistungsmotivation, denn mit dem Erreichen des gesteckten Zieles ist in der Regel eine konkrete monetäre Belohnung verbunden.

Im Rahmen turnusmäßiger Personalbeurteilungen verschaffen sich Vorgesetzte und Personalabteilung ein Bild der einzelnen Mitarbeiter und einen Überblick über die Struktur bzw. Verteilung aller Mitarbeiterprofile. Vorrangig werden im Rahmen von Personalbeurteilungen die Qualifikationen, die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeiter eingeschätzt. Die Beurteilenden orientieren sich dabei meist an einem einheitlichen und standardisierten Vordruck und einem obligatorischen Beurteilungsfaden.

Jeder Personalentwicklungsmaßnahme liegt eine Norm zugrunde, wie der Mitarbeiter sein sollte und über welche Vorstellungen und Verhaltensweisen er grundlegend verfügen sollte. Wenn ein Unternehmen sich die Persönlichkeitsentwicklung des eigenen Personals zum Ziel setzt, verfolgt es damit keineswegs die freie Persönlichkeitsentfaltung des Individuums, sondern Persönlichkeitsprägung in Richtung einer vorab definierten Berufsrolle.

Die Berufsrolle und die Berufliche Sozialisation tragen wesentlich zur Persönlichkeitsentwicklung des Mitarbeiters bei. Die Persönlichkeit des Mitarbeiters wiederum prägt seine Leistungsbereitschaft und somit auch die Qualität der Leistungserstellung und die Wettbewerbsfähigkeit der gesamten Organisation. Die Initiative zur Persönlichkeitsentwicklung kann aber nur vom Individuum selbst ausgehen, d.h. von Seiten der Personalentwicklung können lediglich Hilfestellungen angeboten und für ein geeignetes Entwicklungsumfeld gesorgt werden. Lehr- und Lernmethoden, bei denen das selbständige und verantwortungsbewusste Handeln im Mittelpunkt steht, bieten sich folglich an. Erfahrungslernen oder anders ausgedrückt, die Fähigkeit „aus dem Leben zu lernen“, ist ein wichtiger Schritt zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung.

Dieses Buch ermöglicht dem Leser einen „ungeschminkten“ Einblick in die „echten“ Gefühle und „realen“ Gedanken von Bankkaufleuten. Es beantwortet die Frage: Was machen Berufe aus Menschen?

Ute Grabowski