

HR ohne Strategie

Sechs von zehn Personalisten haben keine Antwort auf die Frage, wie sie Talente für ihr Unternehmen gewinnen wollen.

Studie. 60 Prozent der Unternehmen verfügen über keine systematische, strategische Vorgehensweise, um geeignete Talente für ihre künftigen Herausforderungen zu gewinnen. Zu diesem Schluss kommt die aktuelle Studie „Creating People Advantage 2011“, die von der Boston Consulting Group (BCG) sowie der EAPM (European Association for People Management) unter mehr als 2000 Führungskräften europaweit durchgeführt wurde.

Das Fehlen einer Strategie ist kurios, da laut der Befragung die für die HR-Manager relevanten Trends eindeutig seien: Dazu gehören die Auswirkungen der einsetzenden Talentknappheit, die gezielte Förderung der Mitarbeitervielfalt, die Integration sozialer Netzwerke sowie die Förderung internationaler Standards und Prozesse. „Interne Entwicklungsmöglichkeiten binden Talente langfristiger an das Unternehmen als das aktuelle Monatseinkommen und

Boni“, empfiehlt Armand Kaáli-Nagy, Generalsekretär des Forum Personal im ÖPWZ und Executive Committee Member der EAPM.

„Social Media ist kein Strohhalm. Personalabteilungen müssen jetzt die notwendigen internen Fähigkeiten und Kapazitäten aufbauen, um den Anschluss nicht zu verlieren“, sagt Rainer Strack, Seniorpartner und weltweit verantwortlich für Personalthemen bei BCG. Rund drei Viertel der befragten internationalen Manager sehen die größte Chance sozialer Netzwerke darin, sich als attraktiver Arbeitgeber vorzustellen und Employer Branding zu betreiben, die Hälfte der Befragten in der Anwerbung neuer Mitarbeiter und ein Drittel im Transfer von Wissen.

Dabei wird webbasierten professionellen Karrierenetzwerken – beispielsweise Xing oder LinkedIn – eine deutlich höhere Bedeutung für die Zukunft beigemessen als herkömmlichen sozialen Netzwerken wie Facebook. *nik*