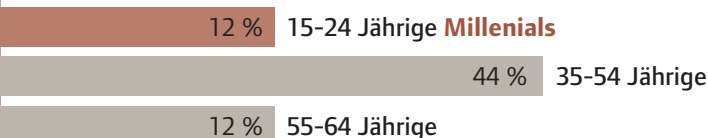


Recruiting und Weiterbildung

Österreichs Personalverantwortliche beschäftigten sich bei der Human Resources-Fachmesse Personal Austria 2006 im November vor allem mit zwei Themen: Geeignete Mitarbeiter zu finden und sie dann auf dem neuesten Wissenstand zu halten. Wie das Fachmagazin personal manager im Vorfeld der Messe erhob, beschäftigen sie sich vorzugsweise mit Rekrutierung und Bildungsmanagement (je 90 Prozent von 112 befragten Personalern), auch noch mit Personalstrategie und -verwaltung. Künftig, erwarten heimische Personalisten, werden diese Felder weiter wichtig bleiben, allerdings räumen sich auch dem Bindungsmanagement steigende Bedeutung ein. Vergütungssysteme sind ebenso ein Dauerbrenner wie Wissensmanagement – etwa zwei Drittel der Personalisten beschäftigen sich regelmäßig damit und erwarten, dass das auch so bleiben wird. Der demographischen Entwicklung widmet etwas mehr als ein Drittel der Personalverantwortlichen ihre Aufmerksamkeit, was angesichts der überragenden Bedeutung von Rekrutierung etwas verwundern mag. Noch weniger wichtig sind HR-Ourourcing und -Offshoring: Nur knapp 12 Prozent der befragten Personalisten haben aktuell damit zu tun, künftig werden es auch nicht viel mehr sein (14 Prozent). Insgesamt gehen die he-

Ist Europa fit für die Generation der Millenials?

Aufteilung der Altersgruppen am österreichischen Arbeitsmarkt



Quellen: Forrester, EuroStat

mischen Personalchefs aber optimistisch in die Zukunft – 56 Prozent fühlen sich für kommende Herausforderungen gut gerüstet, 14 Prozent sehr gut, 29 Prozent halten sich für Durchschnitt. Was ihre Rolle im Unternehmen angeht, findet sich eine Lücke zwischen Realität und Anspruch: Gegenwärtig seien die Personalabteilungen vorwiegend Ansprechpartner für die Mitarbeiter (88 Prozent), finden ihre Leiter; 83 Prozent fühlen sich auch als Berater der Führungskräfte, hingegen sehen sich nur 31 Prozent auch als Unternehmensstrategen. Befragt nach ihren künftigen Rollenerwartungen, gaben die Personalisten aber zu 72 Prozent an, dass ihre Strategieüberlegungen stärker gefragt sein werden; die Beratungsfunktion für Führungskräfte werden erhalten bleiben.

Diese Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit untermauert auch die HR-Strategie-Umfrage unter rund 200 deutschen, österreichischen und Schweizer Unternehmen des Personalberatungsunternehmens Kienbaum Consultants international nach. Zwar bauten viele Unternehmen nicht mehr so heftig Personal ab wie zuvor, doch die Ressourcen, die für den Bereich verwendet werden, stagnieren trotz guter wirtschaftlicher Lage. Ergebnis: Aus Sicht der HR-Experten sind Geschäftsführung oder Vorstand nur in 47 Prozent der Unternehmen mit der Wertschöpfung der Personalarbeit sehr zufrieden. Die Selbsteinschätzung fällt sogar noch kritischer aus. Nur 37 Prozent der Personalisten sind mit ihrer Personalarbeit sehr zufrieden. ■