



HR-Themen stehen in vielen Unternehmen zur Diskussion.

© Jacob Ammentorp Lund/iStock/Thinkstock/Getty Images.

Nachrichten, Daten und Fakten aus der HR-Welt

Führungskräfte: Nachsitzen bei digitalen Anwendungen

Acht von zehn Managern in Deutschland halten sich nur für eingeschränkt fit für die Aufgaben, die ihnen aus der Digitalisierung entstehen. Allein 16 Prozent der Topführungskräfte sehen sich selbst gut oder sehr gut für digitale Anwendungen gerüstet. Somit ist in den Chefetagen Nachsitzen angesagt, um technisch auf dem Laufenden zu bleiben. Ansonsten würden die Manager Möglichkeiten versäumen, die ihnen und den Unternehmen die digitale Transformation eröffnen kann. Aktuell gibt jeder zweite Topmanager an, digitale Anwendungen nur bedingt zu nutzen. Abhilfe kann eine global ausgerichtete digitale Strategie der Unternehmen leisten. Die Topmanager kritisieren das mittlere Management, da es Widerstand gegen die Implementierung digitaler Konzepte leiste. Zu diesen Ergebnissen kommt die Studie „Leadership in der digitalen Welt – wo stehen die deutschen Unternehmen?“ von Boyden Global Executive Search und der EBS Business School.

Konjunktur für HR-Interimsmanager

2016 haben Unternehmen mehr Interimsmanager für das eigene HR-Ressort eingesetzt. Das geht aus einer Umfrage der Agentur Ludwig Heuse hervor. Demnach handelt es sich bei zwei Dritteln aller Projekte zum HR-Interimsmanagement um die Überbrückung von Vakanzen und die Abdeckung von zusätzlichem Managementbedarf. Hingegen fanden nur 16 Prozent der Einsätze von HR-Interimsmanagern in Verbindung mit Krisen- und Sanierungsprojekten statt. Mit einem Anteil von 26 Prozent meldete der Maschinen- und Anlagenbau im vergangenen Jahr den größten Bedarf an HR-Interimsmanagern an. In 71 Prozent der Fälle dauerten die Einsätze von HR-Interimsmanagern bis maximal zwölf Monate, in 29 Prozent länger. Die Digitalisierung spielte als Einsatzzweck für Interimsmanager 2016 noch keine Rolle. Allerdings gewinnen berufliche Netzwerke wie Xing und LinkedIn als Vertriebskanäle für den Einsatz von HR-Interimsmanagern zusätzliche Relevanz.

Digitalisierung von Rekrutierung und Talentmanagement ist in Europa schwach

Nur jedes fünfte Unternehmen in Europa nutzt das Handy als Kanal für Bewerbungen und für die Rekrutierung von Fach- und Führungskräften. Damit liegen europäische Arbeitgeber im globalen Vergleich deutlich hinter Betrieben aus anderen Regionen wie Nordamerika und Asien zurück. Auch mit Blick auf andere Sparten ist die Digitalisierung bislang lediglich teilweise in die Personalabteilungen in Europa eingezogen. Korn Ferry Futurestep hat für diese Ergebnisse global 1.100 Unternehmen befragt. Demnach arbeitet nur jedes zweite Unternehmen mit einem System für das langfristige Kontaktmanagement mit Bewerbern. In Nordamerika sind Applicant Tracking Systems (APS) in fast acht von zehn Unternehmen Standard, in Asien in fast jedem zweiten Unternehmen, in Lateinamerika in fast jedem dritten Betrieb. Auch verläuft die Digitalisierung des Kerngeschäfts und von HR in europäischen Unternehmen nicht synchron. <