

Erfolgskritisch: Warum die Arbeit von Personalberatungen für Unternehmen noch wichtiger sein wird

Dr. Regina Ruppert

■ Ein altes Sprichwort aus China lautet: Der reiche Mann denkt an die Zukunft, der arme an die Gegenwart! Wenn Unternehmen erfolgreich bleiben möchten, müssen sie sich mit den Trends und Rahmenbedingungen auseinandersetzen, die das Zukunftsszenario der Arbeitswelt bestimmen werden. Aus dem breiten Trendspektrum sind wirtschaftliche und technologische Megatrends sowie demografische und gesellschaftliche Entwicklungsstränge für die Arbeitswelt von morgen besonders bedeutsam. Sie betreffen damit auch die Frage nach der Zukunft der Personalberatung.

Zukunftsbewusste Unternehmen setzen verstärkt auf aktives Innovationsmanagement, um nicht nur Schritt zu halten, sondern auch zukünftig Wettbewerbspositionen erfolgreich verteidigen zu können. Die schnellere und permanente Anpassungsfähigkeit von Organisationen und Menschen wird zum kritischen Zukunftsfaktor. Um aktives Innovationsmanagement leisten zu können, werden zunehmend Fach- und Führungskräfte benötigt, die mehr als bisher fähig und motiviert sind, kreativ zu sein, quer zu denken, interdisziplinär zu agieren. Dieses Potenzial für und in Unternehmen aufzuspüren, wird zu den vorrangigsten Zukunftsaufgaben von Personalberatungen zählen.

Zukunftsorientierte Unternehmen wissen, dass lebenslanges Lernen sowie die geistige und physische Mobilität – auch im Alter – entscheidend für den Erfolg sein werden. Neue Karrierepfade im Alter werden entstehen. Der „Standardlebenslauf“ und der reine „gegenwartsbezogene“ Abgleich von Fachkompetenzen für eine vakante Position wird für Unternehmen an Bedeutung verlieren und damit auch das sogenannte CV-Trading. Unternehmen werden umfassende

betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen für alle Lebensphasen und Altersklassen offerieren, zugleich im Rahmen der Arbeitgebermarkenbildung den Wissensdurst und Fortbildungsdrang profitabel kanalisieren. Die Personalberatung von morgen wird der Wissens- und Innovationsdynamik in besonderer Weise Rechnung tragen können, indem zukunfts-kritische Sozialkompetenzen durch ein professionelles „multimodales“ Vorgehen zielsicher identifiziert und evaluiert werden.



Die rasanten technologischen Fortschritte werden die Flexibilisierung von Arbeitsinhalten, Arbeitsorten und -methoden beschleunigen. Zukunftsbewusste Unternehmen bieten zugleich virtuelle, mobile und fixe Arbeitsplätze. Sie verringern Wissensunterschiede und erhöhen Transparenz und individuelle Souveränität. Der Pool an Fach- und Führungskräften wird hierdurch hinsichtlich Alter, Herkunft, Biographie und Geschlecht deutlich heterogener als bisher. Die Abkehr von Standardisierungen, vormals typischen Erwerbsbiographien und gewohnten Denk- und Beurteilungsschemata erfordert eine stärkere personenspezifische Beratung, die Exe-

cutive Search Consultants in besonderer Weise leisten können.

Die räumliche und soziale Mobilität der globalen Mitarbeitenden werden zunehmen und bisherige Arbeitsstrukturen aufgebrochen. Die individuelle Gebundenheit an Herkunft, Alter und Beruf wird sinken. Die Folge: Es entsteht eine erhöhte individuelle Wechselbereitschaft, die Personalberater erfolgreich nutzen können. Diese Entwicklung wird verstärkt durch den demografischen Wandel. Der prognostizierte Mangel an Fach- und Führungskräften im kommenden Jahrzehnt lässt den Faktor Mensch knapper werden. Die frühzeitige Identifizierung und Bindung von Top-Talenten für spätere Schlüsselpositionen wird zum kritischen Erfolgsfaktor ebenso wie die immer knapper werdende Zahl an qualifizierten Fachkräften. Im Wettbewerb um die erfolgreiche Rekrutierung und nachhaltige Bindung von Fach- und Führungskräften werden Unternehmen von Executive Search Consultants erfolgreich beraten werden können. Warum? Personalberatungen sind hier aufgrund ihrer fachlichen Expertise, ihrer Methodenkompetenz, ihrer langjährigen Berufserfahrung und ihres langjährig durch ständige Marktnähe gewonnenen Trendbewusstseins ein entscheidender Schlüsselfaktor in der Verbindung von erfolgreicher Gegenwart und erfolgreicher Zukunft!

Regina Ruppert
Präsidiumsmitglied im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e. V. und geschäftsführende Gesellschafterin der selaeustus Personal Management GmbH

Inhalt	Seite	Inhalt	Seite	Inhalt	Seite
Herausforderung Demografie und Diversity	1	Honorar-Strategien für Personalberater	8	Multitalent gefragt – Trends im Research	14
Personalberatertag 2012: Fotoimpressionen	2	Erfahren und fokussiert	10	Hören, Annehmen, Tun	14
Nachhaltigkeit und Corporate Citizenship	4	Frauen verdienen weniger?	11	Anzeigeninitiative hebt Leistungsfähigkeit der BDU-Personalberater hervor	15
Wie Personalberatern der Social Media Einstieg gelingt	6	CERC – eine Zertifizierung mit internationalem Zuschnitt	12		