

FÜHRUNG AUF NEUEN WEGEN?! HR-REPORT 2014/2015

Frank Schabel
Hays-Forum 2015

ACCOUNTANCY &
MA/CONSTRUCTI
CONTACT CENTR
ATIONS/EDUCATI
HNOLOGY/LEGAL
SAFETY/POLICY&
OURCES & MINING
NGINEERING/HU
LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL
CIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETI
ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANA
HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS
& DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN
NCY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU
NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEM
ENT/MANUFACTURING & OPERATIONS/RETAIL/I
INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING
RATEGY/BANKIN
MARKETING/ENE
INING/TELECOMS
HUMAN RESOURC
TRES/FINANCIAL
PHARMA/MANUF
HEALTHCARE/AR
PROCUREMENT/H

UCATION/PHARM
TY/CONTACT CEN
URING & OPERATI
ON TECHNOLOGY
NT/HEALTH & SAF
NKNING/RESOURC
INSURANCE/ENG
RESOURCES/LOG

PUBLIC SERVICES
RESOURCES & MIN
ENGINEERING/H
CONTACT CENTRI
ES/SOCIAL CARE
NG/ENERGY/HEA
OFFICE SUPPORT
LEGAL/OIL & GAS

MEINE THEMEN

1. HR-Report im Überblick
2. Rekrutierung von Mitarbeitern
3. Die Ergebnisse zum Thema Führung
4. Schlussfolgerungen

MEINE THEMEN

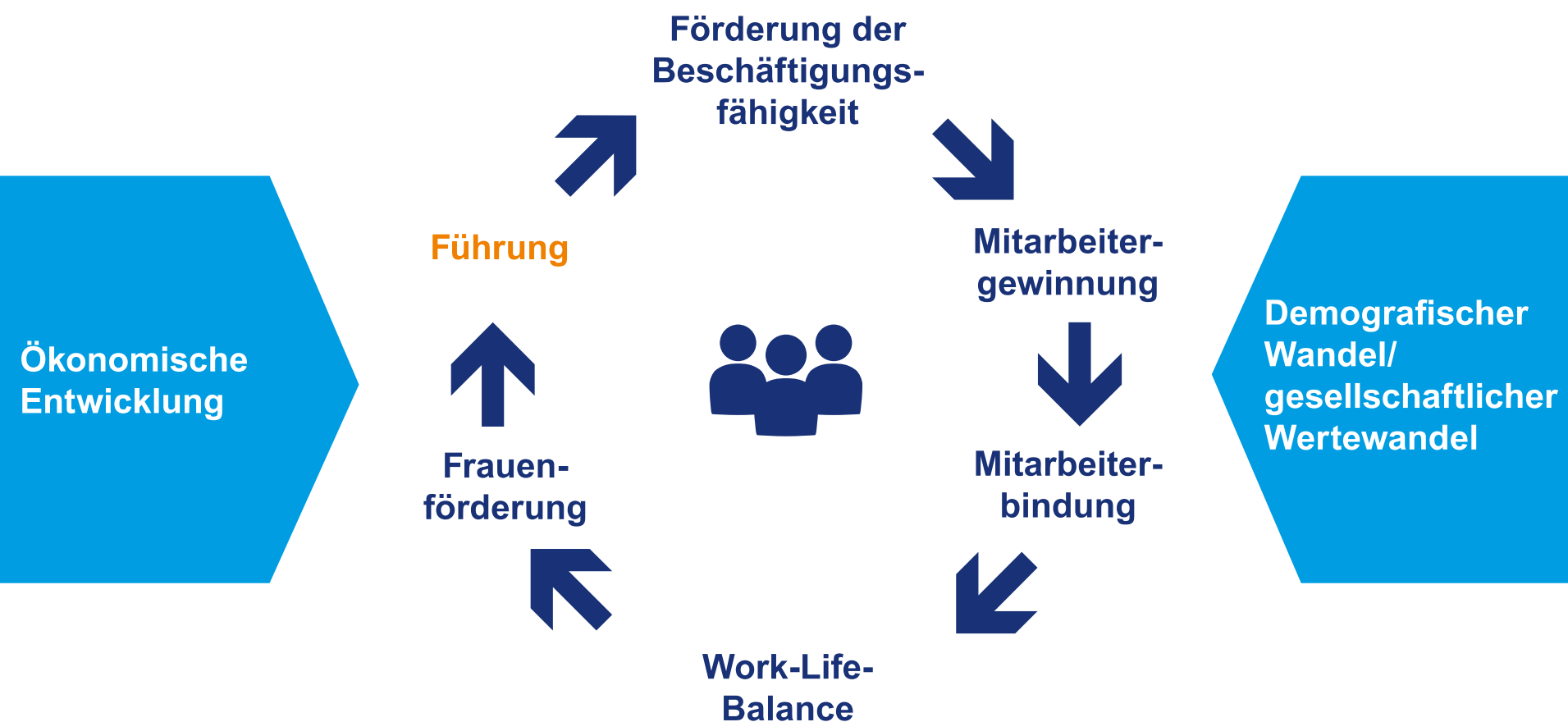
1. HR-Report im Überblick

2. Rekrutierung von Mitarbeitern

3. Die Ergebnisse zum Thema Führung

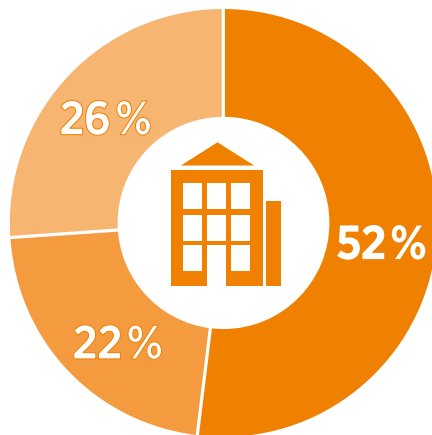
4. Schlussfolgerungen

DER THEMATISCHE RAHMEN DES HR-REPORTS



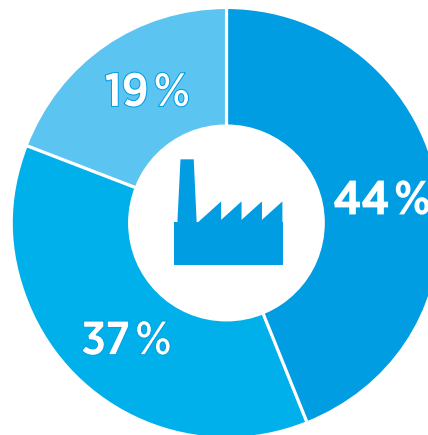
WEN WIR BEFRAGT HABEN

Unternehmensgröße



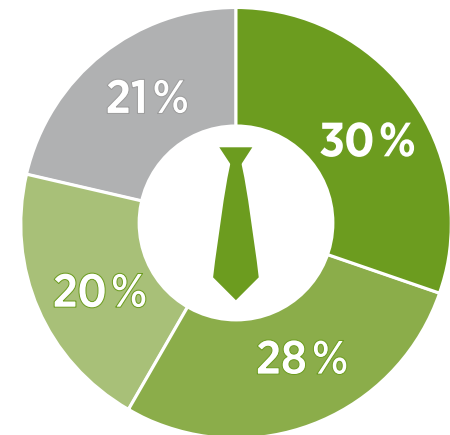
- Weniger als 1.000 Mitarbeiter
- 1.000 bis 4.999 Mitarbeiter
- Mehr als 5.000 Mitarbeiter

Branchen



- Dienstleistung
- Industrie
- Öffentlicher Bereich

Position



- Führungskräfte aus Fachbereichen
- Führungskräfte aus HR-Bereich
- Unternehmensleitung
- Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung

MEINE THEMEN

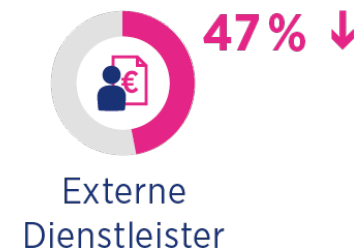
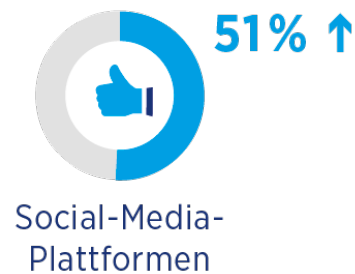
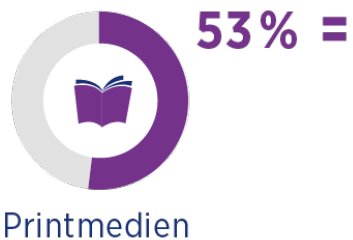
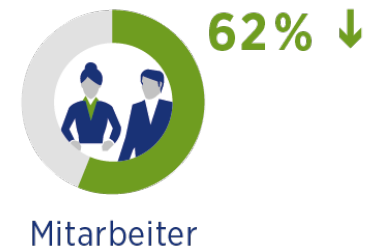
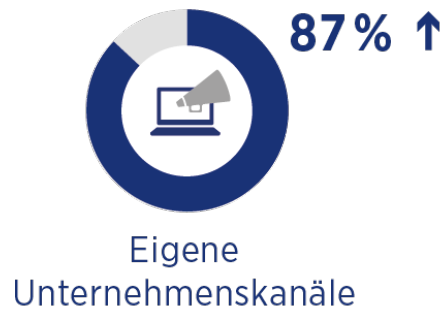
1. HR-Report im Überblick

2. Rekrutierung von Mitarbeitern

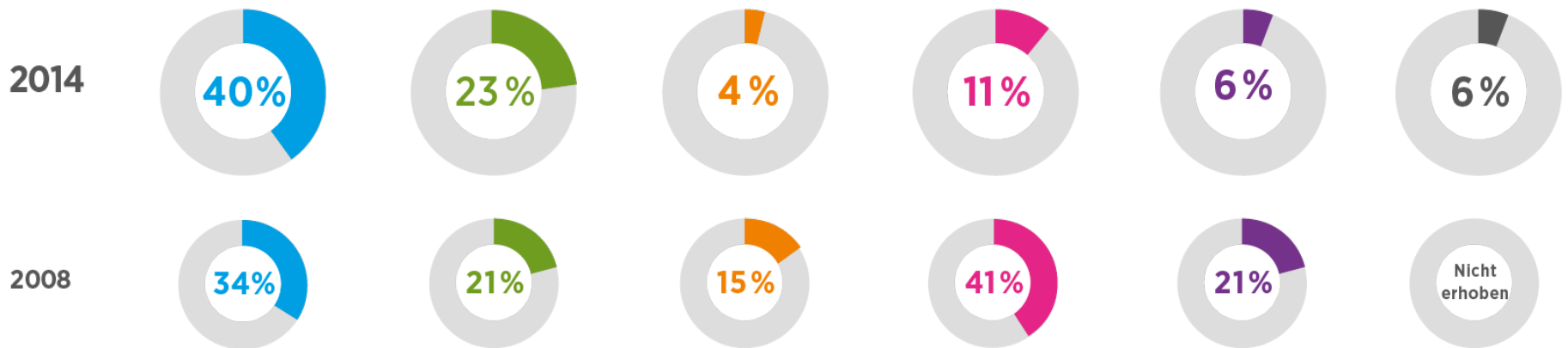
3. Die Ergebnisse zum Thema Führung

4. Schlussfolgerungen

MITARBEITER GEWINNEN DIE KANÄLE



WO MITARBEITER INTERNATIONAL REKRUTIERT WERDEN



Basis: n (2014) = 169 Befragte, n (2008) = 107 Befragte

MEINE THEMEN

1. HR-Report im Überblick

2. Rekrutierung von Mitarbeitern

**3. Die Ergebnisse zum
Thema Führung**

4. Schlussfolgerungen

DIE WICHTIGSTEN HR-THEMEN/HANDLUNGSFELDER (TOP 3)

Unternehmenskultur
weiterentwickeln

37%



Mitarbeiter binden

40%

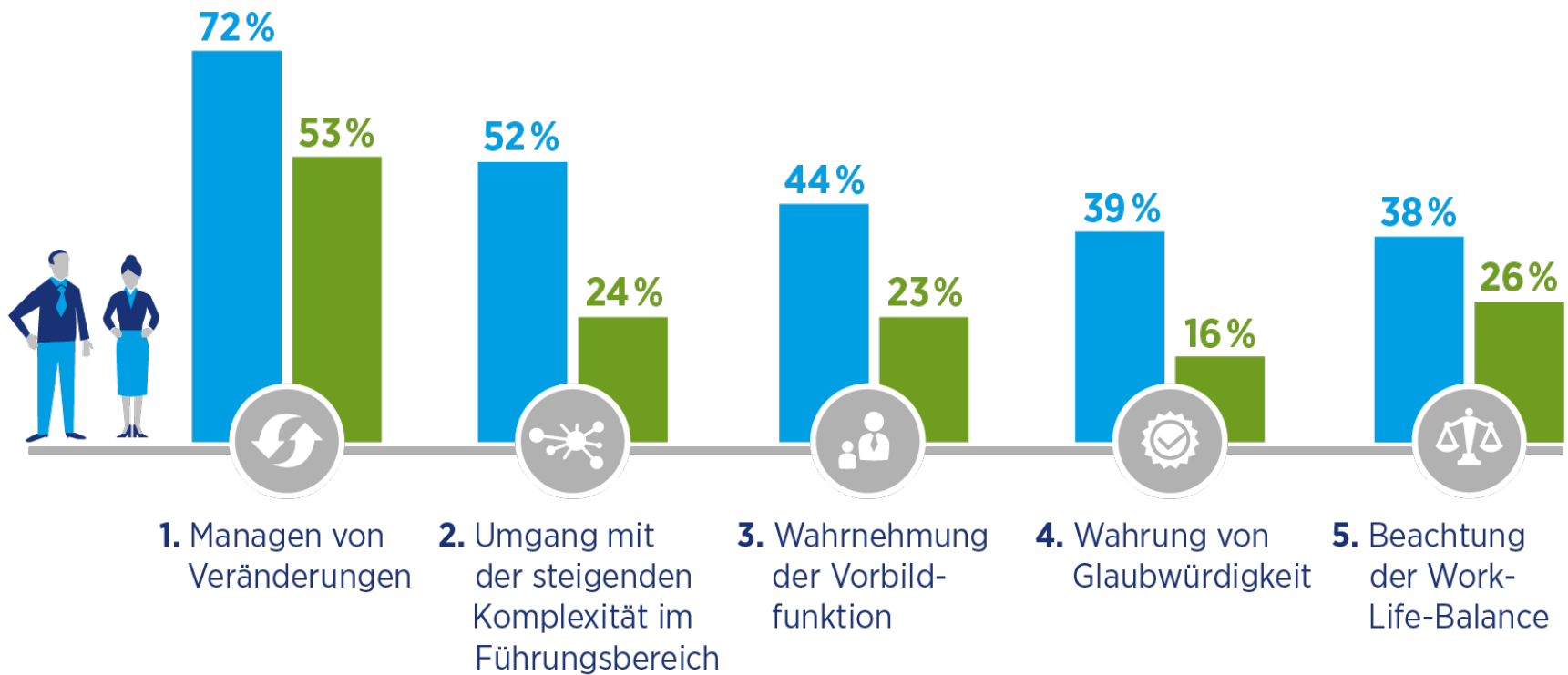


Führung im Unternehmen
ausbauen

42%

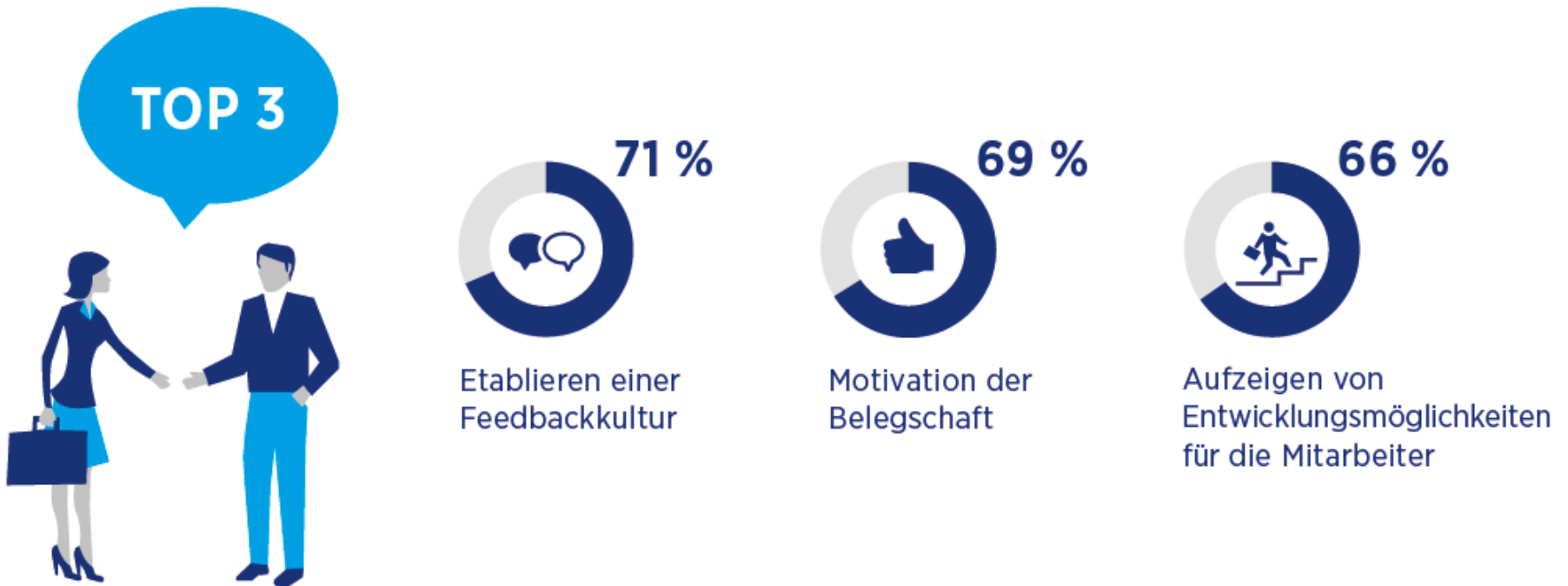


WAS FÜHRUNGSKRÄFTE HERAUSFORDERT UND WAS DAVON REALISIERT IST

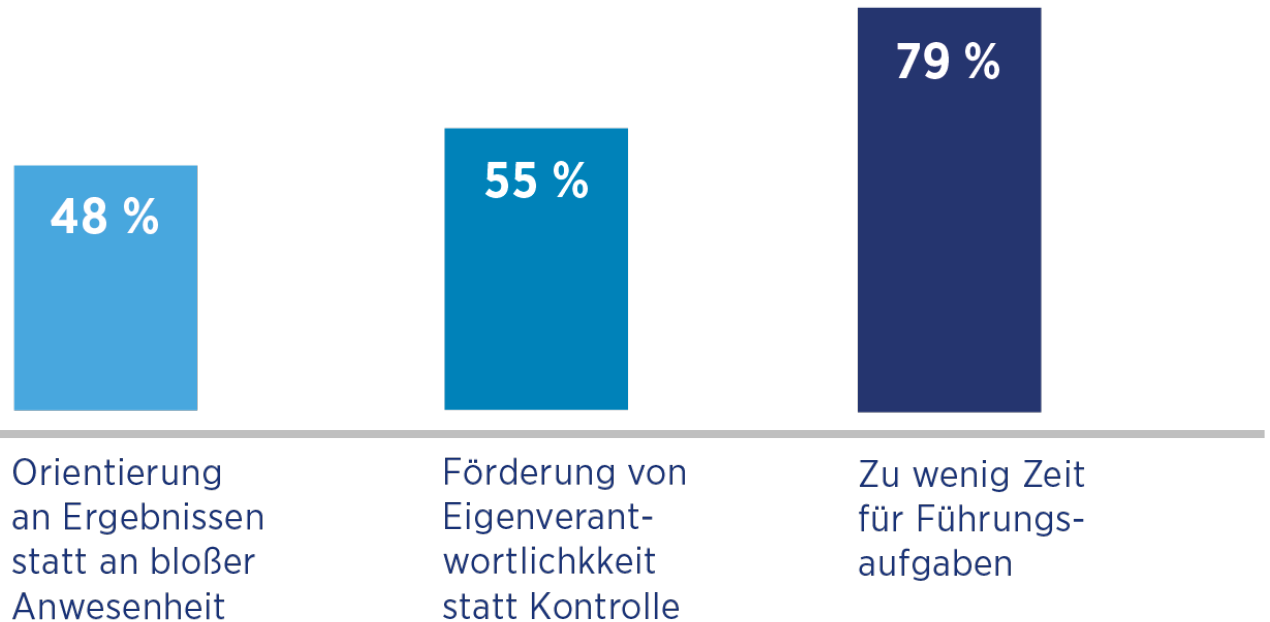


■ Herausforderung (Soll) ■ Umsetzung (Ist)

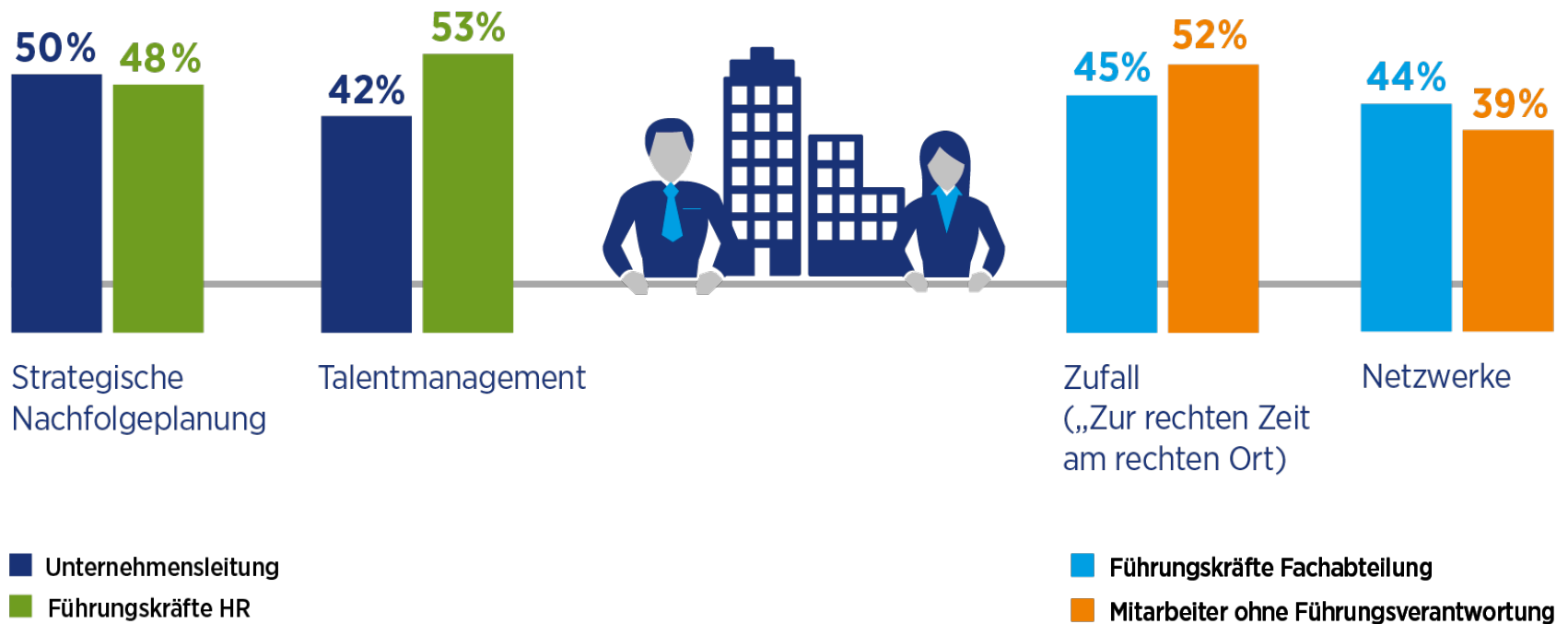
DIE ANFORDERUNGEN AN FÜHRUNGSKRÄFTE



WORÜBER FÜHRUNGSKRÄFTE STOLPERN



WIE WERDEN FÜHRUNGSKARRIEREN IM UNTERNEHMEN GEMACHT? (JEWELNS TOP 2)



MEINE THEMEN

1. HR-Report im Überblick
2. Rekrutierung von Mitarbeitern
3. Die Ergebnisse zum Thema Führung
4. **Schlussfolgerungen**

FORUM GUTE FÜHRUNG



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

- Was kennzeichnet „Gute Führung“ in Zukunft aus?
- Intensive Interviews mit 400 Führungskräften

FORUM GUTE FÜHRUNG HIERARCHIE UND PLANBARKEIT ADE

- Hierarchisch dominierte Vorausplanungen lehnt Mehrheit ab
- Klassische Linienorganisation wird Auslaufmodell
- Management über Zielvereinbarung und Controlling

FORUM GUTE FÜHRUNG **OFFENHEIT UND MUT ZUR UNSICHERHEIT**

- + Statt dessen selbst organisierende Netzwerke
- + Fähigkeit zu ergebnisoffenen Prozessen
- + Bereitschaft zu unsicheren Suchbewegungen

ABER AUCH HIER DISKREPANZ ZUR REALITÄT

- Kriterien an gute Führung nicht einmal zur Hälfte erfüllt
- Deutscher Führungsstil entscheidender Nachteil im Ringen um Bindung und Gewinnung von Talenten
- Ohne grundlegende Änderung der Führungspraxis bleibt Deutschland unter seinen Möglichkeiten

PROF. DR. PETER KRUSE FORUM GUTE FÜHRUNG

„Die kritisierte Renditefixierung der aktuellen Führungspraxis hat in den Wertvorstellungen der befragten Führungskräfte längst ihre Vormachtstellung eingebüßt.

Noch fehlt es dem Zukunftsbild zwar an konkreter Ausgestaltung. Aber die Datenlage zeigt deutlich, dass die Chance für einen intensiven gemeinsamen Diskursprozess zur Neudefinition von guter Führung groß sind.“



WEICHE FÜHRUNGSMUSIK

- Integrierter Ansatz: Führung geht alle Bereiche an
- Transparenter Umgang mit Führungskarrieren
- Neue Wege in der Entwicklung von Führungskräften
- Talentmanagement breiter anlegen
- Selbstreflexive Führungskultur

„Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Schutzmauern, die anderen bauen Windmühlen“.

Chinesische Weisheit

Download HR-Report 2014/2015: www.hays.de/studien