

In der Frankfurter Neuen Presse wurde am 30.08.10 über die Ergebnisse des HR Benchmarking Reports 2010/11 berichtet:

„Personalmanager haben es nicht leicht. Ihre Chefs erwarten von ihnen einen Beitrag zum Unternehmenserfolg, die Mitarbeiter individuelle Betreuung - und obendrein ist da noch der demografische Wandel, der einen Mangel an Fachkräften prophezeit. Wie sollen sie mit all dem fertig werden? Ein Wegweiser soll der HR Benchmarking Report 2010/11 sein. Die Unternehmensberater von Otto Henning & Company aus Frankfurt und die Münchner Personalberatung Rat.Haus haben über 1500 Personalmanager und –vorstände der größten deutschen Unternehmen befragt. Heraus kam: Ein Großteil der Betriebe ist sich der Herausforderungen zwar bewusst, sie setzen Strukturveränderungen aber nur bedingt um. Beispiel »Talent Management“: Die Förderung des Nachwuchses stehe zwar bei 54 Prozent der Personaler auf der Prioritätenliste und 70 Prozent glauben, die Leistung des Unternehmens könne durch effiziente Nachwuchsförderung gesteigert werden. Allerdings beachten nur wenige Unternehmen die vier Säulen des »Talent-Managements“: Vergütung, Beförderung, Weiterbildung und Aufmerksamkeit der Vorstandsetage. In jedem vierten Unternehmen gibt es keine, Strategie zur Talentförderung. Talente müssen früher erkannt und gefördert werden, sagte Unternehmensberater Michael Henning. Wichtiger scheint den Unternehmen die Verwaltung: 62 Prozent der Befragten legen höchste Priorität auf die Optimierung der Arbeitsabläufe in der eigenen Sparte. Die Entwicklung der Führungskräfte befindet sich mit 55 Prozent auf Platz 2 künftiger Kernaufgaben. Den meisten Personalmanagern fehlt laut Studie das Unternehmerdenken und ein Nachweis für die eigene Leistung. Als Karrieresprungbrett dient die Abteilung nicht, die Distanz zur Vorstandsetage ist bei vielen Unternehmen groß. Kein Wunder also, dass junge Menschen lieber im Marketing oder Controlling einstiegen, erklärte Matthias Kestler, Geschäftsführer von Rat.Haus. Um auf Augenhöhe mit dem Vorstand sprechen zu können, müssten messbare Ergebnisse vorgelegt werden. 31 Prozent der Befragten messen ihren Erfolg aber nicht, der Rest legt Zahlen nur zur Fluktuation vor - statt die Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg ' klar darzustellen. Personalkennzahlen, wie die Wertschöpfung des Humankapitals, erheben nur sechs bis zehn Prozent der Unternehmen. Eine der Kernaussagen des Reports daher: Human Resources ist weit davon entfernt, als Teil des Managements gesehen zu werden.“

(Quelle: Frankfurter Neue Presse vom 30.08.10)