



einem der Schwerpunktthemen; für die Geschäftsführung spielt dies eine eher untergeordnete Rolle. Für diese wiederum sind die Erhöhung der Besetzungsqualität und das Thema Motivation und Engagement langfristig wichtige Themen.

Divergierende Wünsche

Interessant ist auch: Während die absolute Bedeutung von Personalcontrolling und Diversity Management eher gering ist, divergiert auch hier die Bewertung zwischen HR-Leitern und der Geschäftsführung stark. Geschäftsführer wünschen sich mehr Engagement der Personalverantwortlichen im Bereich Diversity; HR-Leiter wiederum

„

Die Unternehmen müssen auch im Personalbereich den Digitalisierungsprozess endlich angehen.

Alfred Berger
Kienbaum

“

zuwachs, den eine Steigerung der Führungsqualität unter HR-Leitern im Vergleich zum Vorjahr erfahren hat, bei der Geschäftsführung nicht zu beobachten. Auch Rekrutierung gehört bei den HR-Verantwortlichen zu

würden eine stärkere Priorisierung des Personalcontrollings seitens der Geschäftsführung begrüßen.

Ein großes Thema – mit hohem strategischen Nachbesserungsbedarf – ist die Digitali-

sierung: Zwar sehen sich, was keine große Überraschung ist, schon 93% der von Kienbaum befragten Firmen von der Digitalisierung beeinflusst. Jedoch haben nur wenige Unternehmen schon eine klar definierte *Digitalisierungsstrategie*. In 60% der Firmen gibt es zwar vereinzelte Digitalisierungsinitiativen, die jedoch nicht systematisch miteinander verbunden sind.

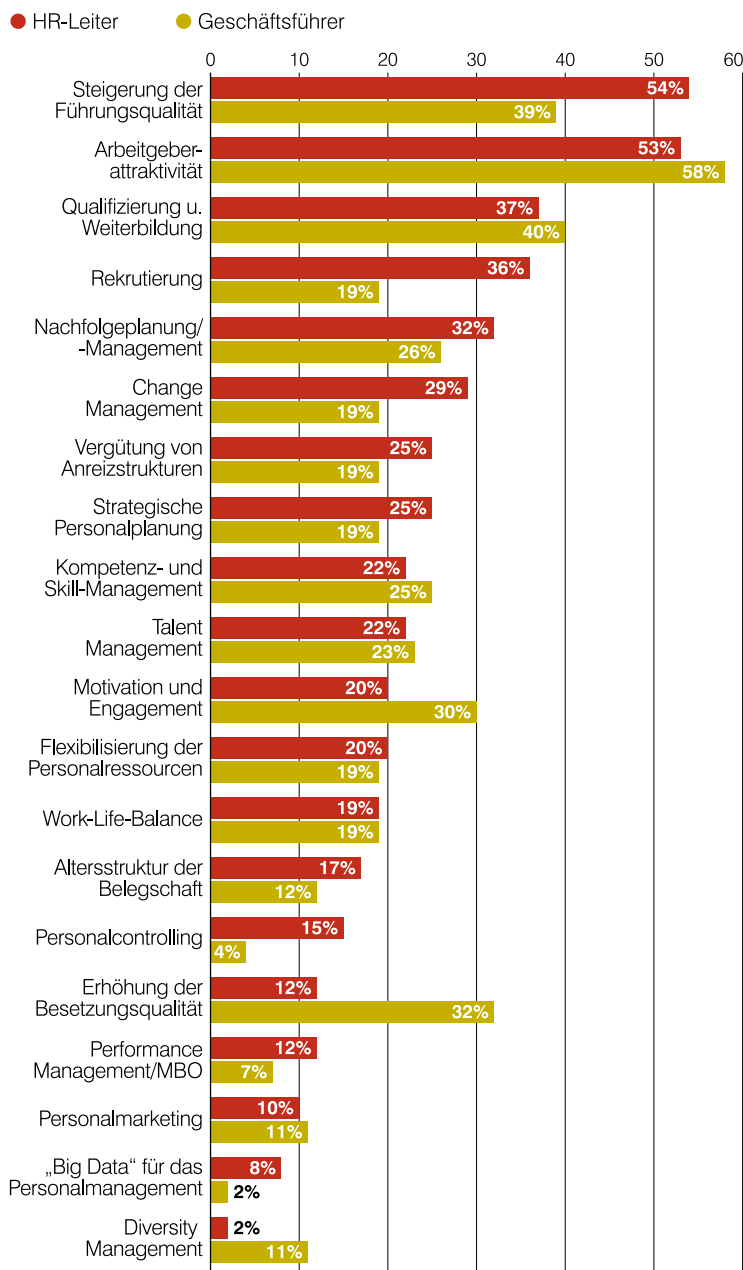
Besonders wichtig, heißt es, sei die stärkere Ausprägung der IT-Compliance und des Einsatzes

digitaler Medien für die interne Kommunikation. Im Umgang mit modernen Organisationsformen und Führungssystemen klaffen die größten Lücken zwischen der eingeschätzten Wichtigkeit und der tatsächlichen Ausprägung im Unternehmen. „Die Unternehmen müssen auch im Personalbereich den Digitalisierungsprozess endlich angehen und die Digitalisierung als *Chance* begreifen, sich strategisch zu positionieren“, sagt Studienleiter Alfred Berger von Kienbaum in Wien.

Schwerpunkte der Personalarbeit 2017

Vergleich HR-Leiter und Geschäftsführung

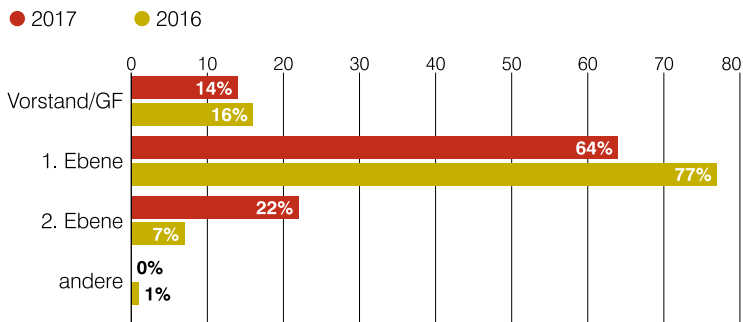
Themenfelder, die langfristig im Personalbereich besondere Priorität erhalten



HR-Präsenz auf Management-Ebene

Interne Befehlsempfänger

Ziel: Sprung vom Verwalter zum Gestalter



Quelle: Kienbaum

Quelle: Kienbaum