LEBENSLAUFLÜGEN

Dass sich die Balken biegen

WIEN. Eine Studie des Personaldienstleisters Robert Half belegt, dass beim Lebenslauf von Jobbewerbern viel geschwindelt wird: 63% der 2.400 befragten Manager haben schon einmal Bewerber wegen Falschangaben ausgeschlossen. Am häufigsten gelogen wird bei Berufserfahrung, Fachkenntnissen, Ausbildung und beim früheren Gehalt. *(red)*

LM LEHRLINGSTRAINING

Am 17./18. Jänner auch in Wien



© LM Lehrlingstraining

NEUSTADTL/WIEN. Die nö. LM Lehrlingstraining GmbH macht am 17./18. Jänner Station in Wien. „Neben einer fachlich fundierten Ausbildung", so die LM Lehrlingstraining-Chefs Jürgen Lichtkoppler und Daniel Mendl, benötigten junge Menschen im modernen Berufsleben „soziale Kompetenzen, Teamfähigkeit, Kommunikation, Motivation, Auftreten, wirtschaftliches Verständnis und Erfahrung im Umgang mit Social Media". Im Lehrlingstraining erlernen junge Mitarbeiter und Lehrlinge Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Konfliktmanagement und wertschätzende Kommunikation, höflichen Umgang mit Kunden und Kollegen, Business-Etikette und BWL-Grundkenntnisse. *www.lehrlingstraining.com*

Die globalen Arbeitstrends 2018

Der Thinktank The Workforce Institute hat wie jedes Jahr die wichtigsten Trends für die globale Arbeitswelt identifiziert.



© AFP/Carsten Koall

AI im HR-Bereich
Innovationen bei Workforce Management und HR-Software haben die Bereitstellung von Datenintelligenz vereinfacht.

LOWELL/WIEN. Was sind die Trends und Entwicklungen, die Human Resources (HR), Human Capital Management (HCM) und Workforce Management im kommenden Jahr prägen werden? The Workforce Institute, der Thinktank von Workforce-Management-Marktführer Kronos Incorporated, hat sie identifiziert.

Das sind die Top 5

• Top-Organisationen sehen Mitarbeiterengagement als Finanzstrategie und setzen kreativ bei der Employee Experience an. Obwohl Milliarden investiert wurden, um den heiligen Gral des Mitarbeiterengagements zu finden, stagniert es seit Jahrzehnten. Darüber hinaus hinterfragen viele C-Level-Führungskräfte den ROI bei Investitionen für die Unternehmenskultur. HR sollte daher das Mitarbeiterengagement besser mit den geschäftlichen Herausforderungen verknüpfen. Um die besten Talente gewinnen und binden zu können, müssen Arbeitgeber gleichzeitig alle „Anreizesysteme" berücksichtigen, die heute zählen.

• Die Nachfrage nach zugänglichen, anwendbaren Arbeitsplatzdaten wächst. Im Privatleben haben Mitarbeiter fast immer und überall einen schnellen und einfachen Zugang zu Informationen aller Art. Von den Arbeitgebern wird zunehmend auch am Arbeitsplatz erwartet, dass Daten per Knopfdruck bereitstehen, um intelligenter und individueller zu arbeiten.

• Künstliche Intelligenz (AI) und maschinelles Lernen machen HR und Operations strategischer. Innovationen bei Workforce Management und HR-Software haben die Bereitstellung von Datenintelligenz vereinfacht, die Probleme bei der täglichen Arbeitsroutine eines Mitarbeiters lösen. Machine-Learning-Algorithmen liefern bessere Prognosen und ermöglichen der Technologie, als digitaler Berater zu agieren; darauf müssen Manager und Mitarbeiter entsprechend geschult werden.

• Fokus auf die menschliche Seite der Führung. Da Innovationen im Workforce Management und in der HR-Technologie die täglichen Aufgaben zunehmend automatisieren, haben Manager mehr Zeit als je zuvor, direkt mit ihren Mitarbeitern zu interagieren. Sie sind die treibende Kraft für die Employee Experience und damit einhergehend für die Produktivität.

• Das Thema Ruhestand entwickelt sich zu einem ernsten Problem. Organisationen sind nicht auf den Wissensverlust durch Ruheständler vorbereitet. Mitarbeitern am Ende ihrer Karriere sinnvolle Tätigkeiten zuzuteilen und deren Produktivität und Engagement zu erhalten, sollten Ansätze einer durchdachten Nachfolgeplanung sein. *(red)*

mbizbook | Hier findest du die Menschen hinter den Unternehmen