

Personalwirtschaft - Personale Entwicklungen und Internationale Personalwirtschaft - Schemata

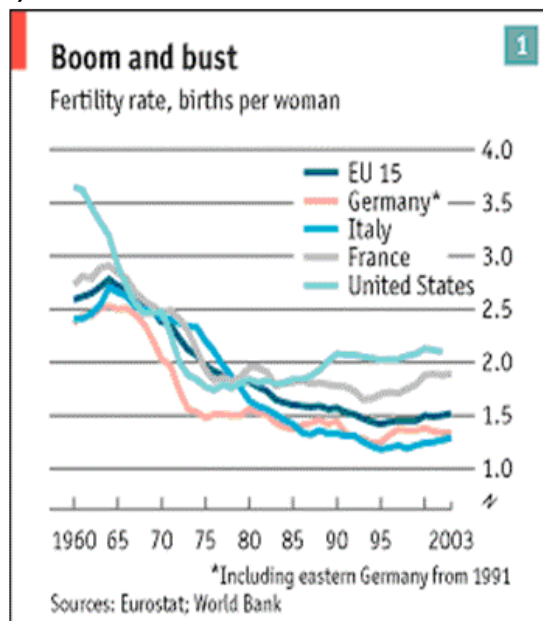
Quelle: Allianz, 2007

1)

Sieben Mega-Trends verändern die Rahmenbedingungen für das Human Capital Management global agierende Unternehmen

1. Demographie
 2. Die Migration der Arbeit und der Arbeitenden
 3. Die Arbeitsmotivation
 4. Bildung, Kompetenzen und das lebenslange Lernen
 5. Die zunehmende Globalisierung
 6. Die wachsende Produktivität in der Wissenswirtschaft
 7. Technologie
-

2)



Was wir jetzt schon wissen:

- Die Bevölkerungspyramide ändert sich überall
 - Die arbeitende Bevölkerung wird überall älter
 - Die Geburtsraten sinken, nicht nur in den entwickelten Ländern
-

3)

Die demografische Landkarte verschiebt sich

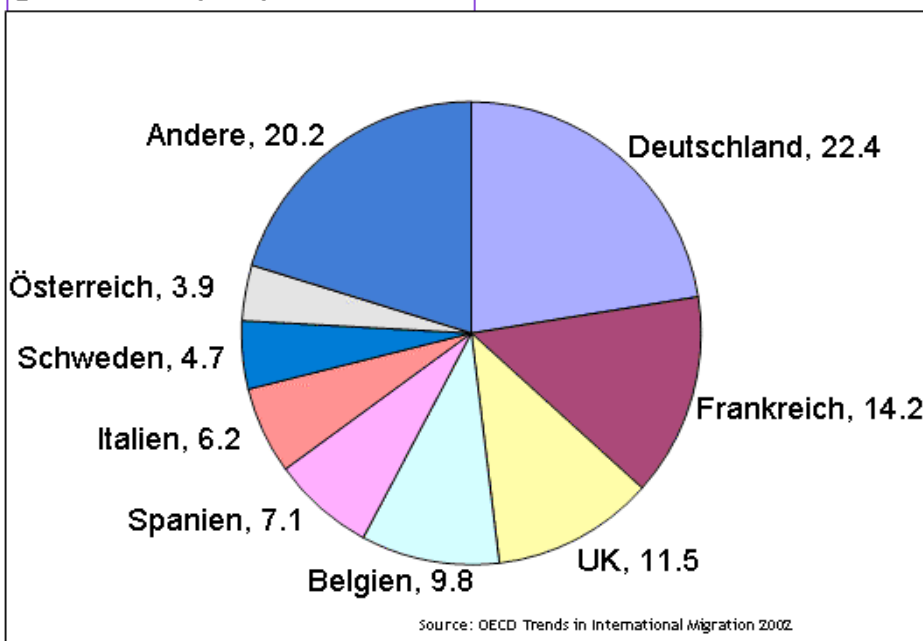
Voraussichtliche Verluste in der EU Population:

- Bis 2025 ein voraussichtlicher Verlust von 5 Million EU Bevölkerung – diese kommen noch zu den bereits voraus gesagten Verlust von 20 Millionen Arbeitskräften, die notwendig sind um den notwendigen Wirtschaftswachstum zu bewirken und die Kosten für die Renten aufzubringen
 - In Deutschland – eines des Kinderärmsten Land der Welt – wird die Bevölkerung bis 2050 bis zu 43 % abnehmen
 - Deutschland wird pro Jahr 3,4 Millionen Immigranten benötigen um sein “support ratio” zu halten!
-

4)

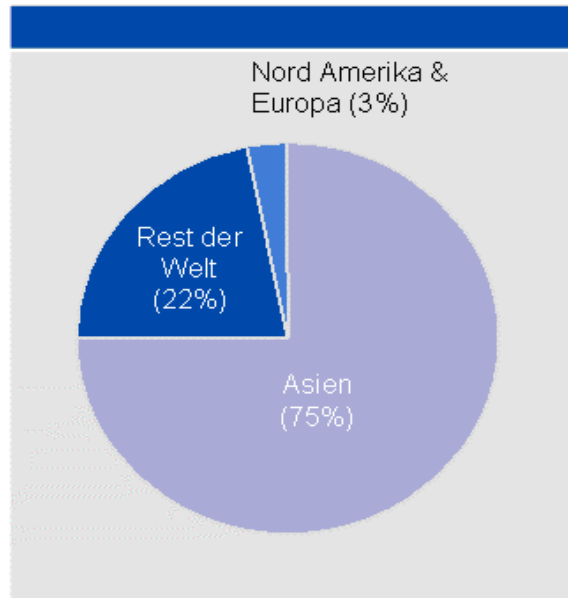
Die derzeitige Migration der Arbeit und der Arbeitenden

Von ca. 10 Mio. eingewanderten Arbeitenden in Europa lebt der größte Anteil (22%) in Deutschland



5)

In den nächsten 10 Jahren werden 2/3 neuer Job
Suchende aus Asien kommen



Quelle: ILO World Employment Report 2001

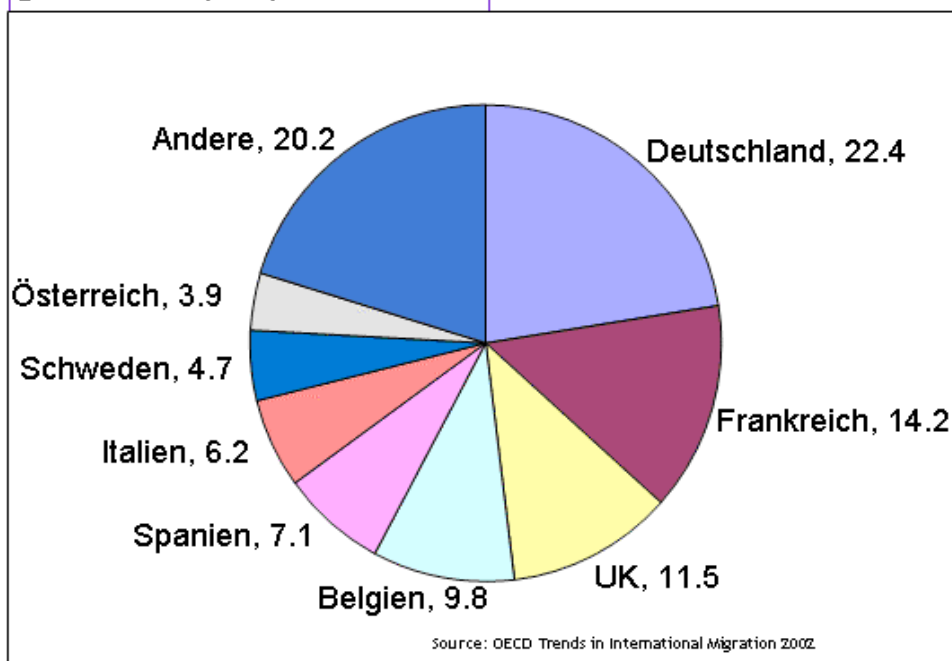
Die Wachstumsrate der Welt
Arbeitsbevölkerung wird sich
weiterhin in den nächsten 10 Jahren
verlangsamen

Von 460 Millionen neuen, jungen
Arbeitssuchenden werden nur 3% aus
Europa und nicht-asiatischen Ländern
kommen

6)

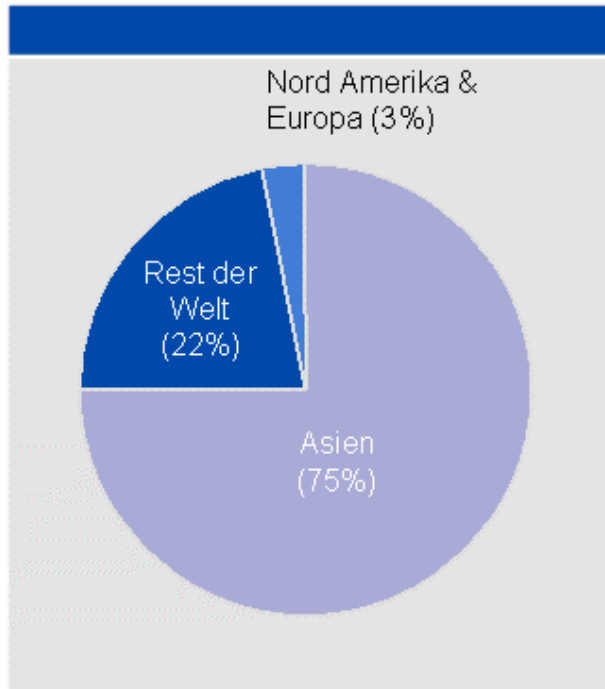
Die derzeitige Migration der Arbeit und der Arbeitenden

Von ca. 10 Mio. eingewanderten
Arbeitenden in Europa lebt der
größte Anteil (22%) in Deutschland



7)

In den nächsten 10 Jahren werden 2/3 neuer Job
Suchende aus Asien kommen



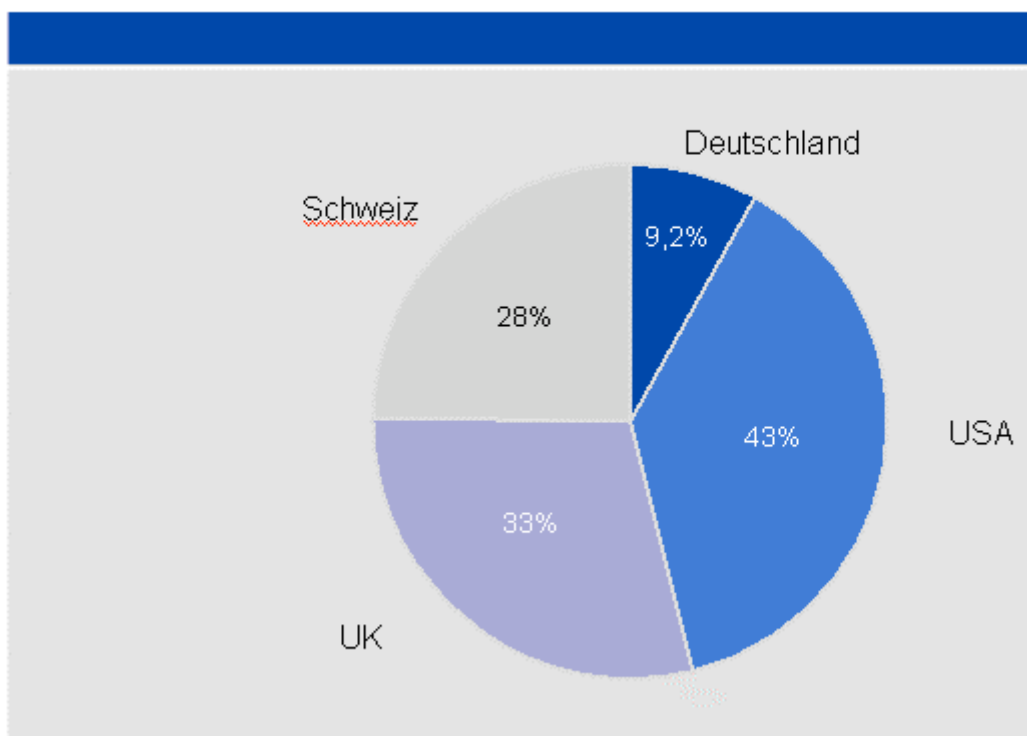
Quelle: ILO World Employment Report 2001

Die Wachstumsrate der Welt
Arbeitsbevölkerung wird sich
weiterhin in den nächsten 10 Jahren
verlangsamen

Von 460 Millionen neuen, jungen
Arbeitssuchenden werden nur 3% aus
Europa und nicht-asiatischen Ländern
kommen

8)

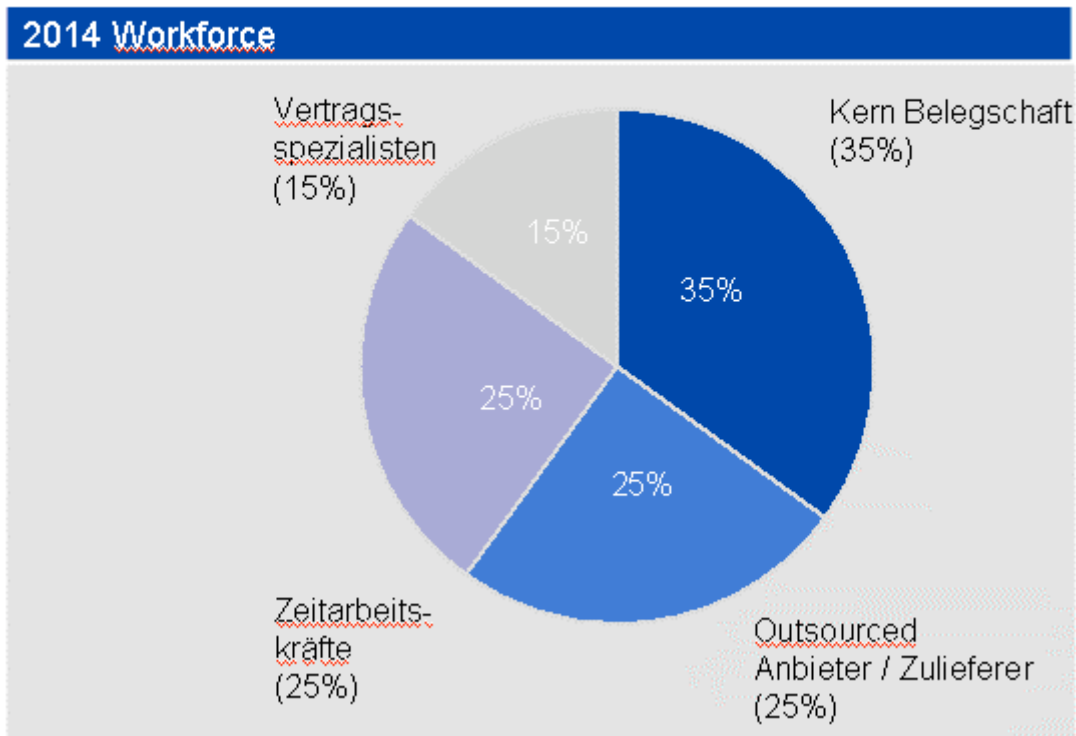
Frauen werden bald auf allen Führungsebenen sein



Quelle: ILO World Employment Report 2001

9)

Niemand wird einen Job haben aber jeder eine Karriere



10)

Arbeitsmotivation im allgemeinen....

Was wir wissen:

Sofern man kein Geld besitzt, muss man arbeiten

Die Welt ist weniger vorausschaubar
... **Was ist mit dem Vertrauen passiert?**

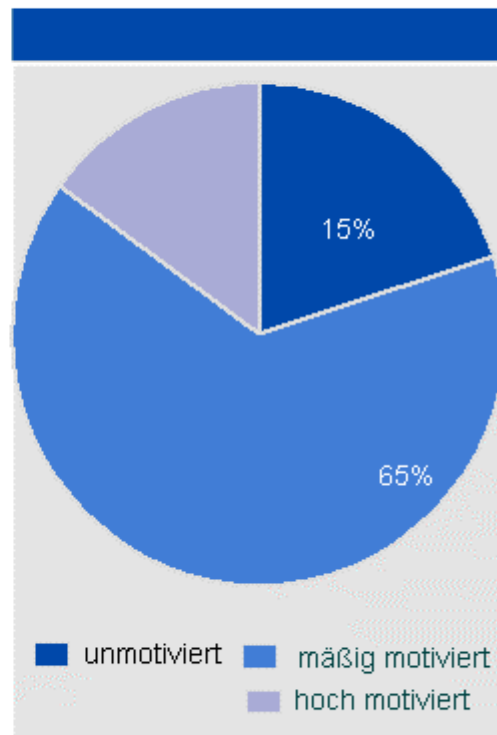
Die unterschiedlichen Werte & Kulturen der
Arbeitskräfte führen nicht immer zu harmonischen
Beziehungen

11)

Arbeitsmotivation in Europa: Mitarbeiter sind jedoch zunehmend unzufrieden mit ihrer Führung

Letzte Umfrageergebnisse bestätigen die wachsende Unzufriedenheit europäischer Angestellte mit ihrer Unternehmensführung

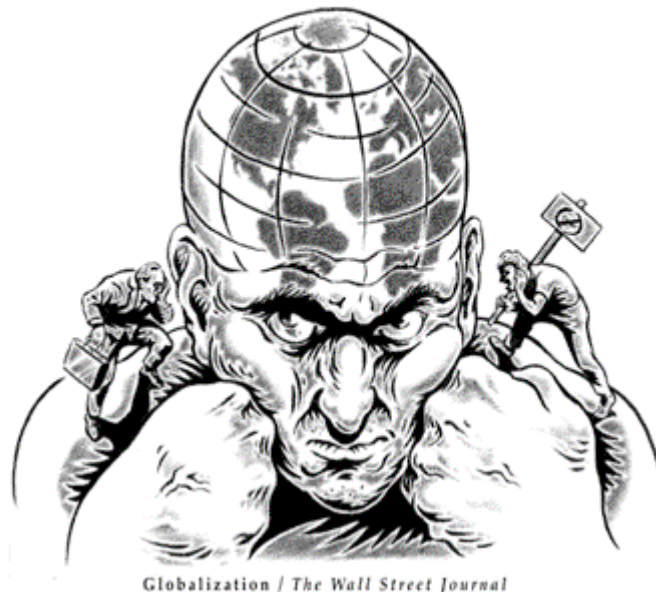
- Mitarbeiter glauben nicht, dass die Unternehmensführung
 - ihre Interessen ausreichend berücksichtigt
 - eine klare und kommunizierte Unternehmensvision hat
 - eine Vision für Erfolg in ihrem Marktsegment hat
- Mitarbeiter glauben nicht mehr an Arbeit, die:
 - interessant
 - herausfordernd
- ... und berechenbar und kontrollierbar ist



12)

Die Globalisierung verwischt zudem die nationalen Grenzen zwischen....

Globales Dorf
Globale Medien
Globaler Arbeitsmark
Globaler Marktplatz
Globale Governance
Globale Transparenz



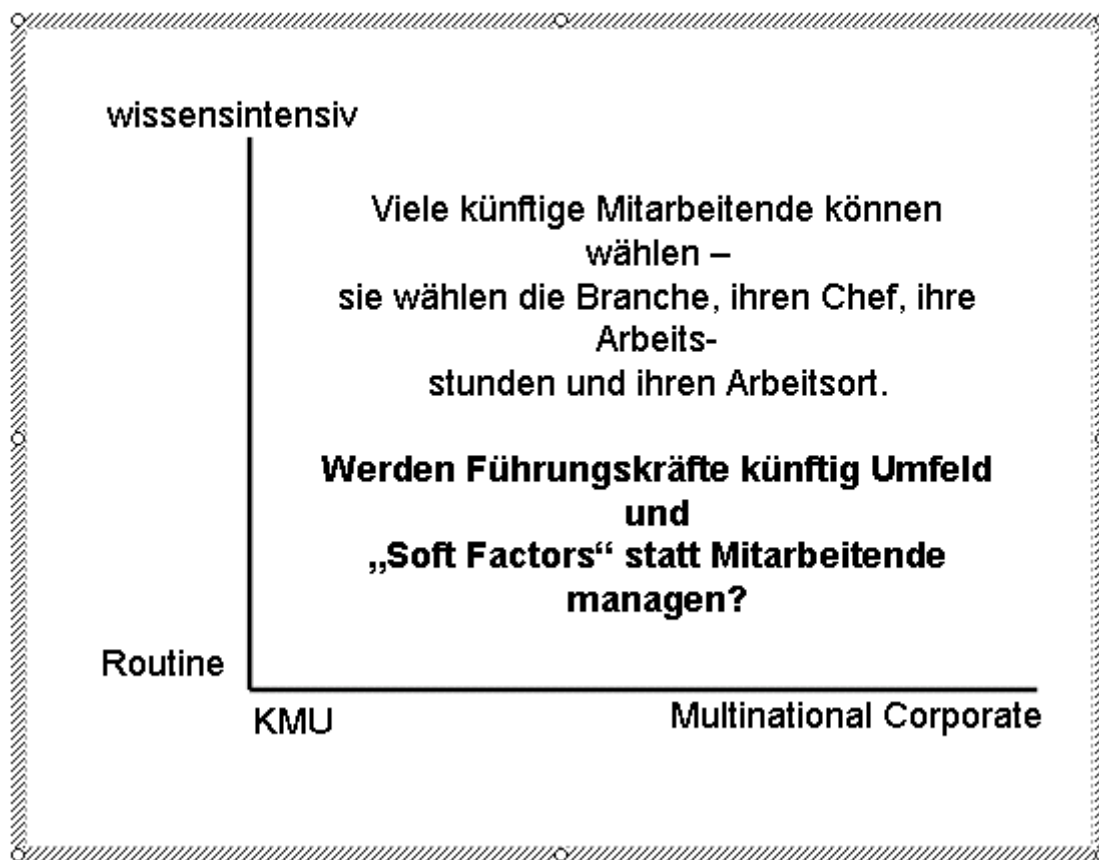
13)

Osten / Westen

- Das Zentrum der Welt bewegt sich
- 24 Stunden x 7 Tage die Woche x 365 Tage im Jahr
- Zulieferketten umspannen die Welt
- Freihandel und Beweglichkeit des Kapitals
- Wahlfreiheit für wenige oder für viele
- Weltweiter Zugang zu Informationen auf Knopfdruck – www.

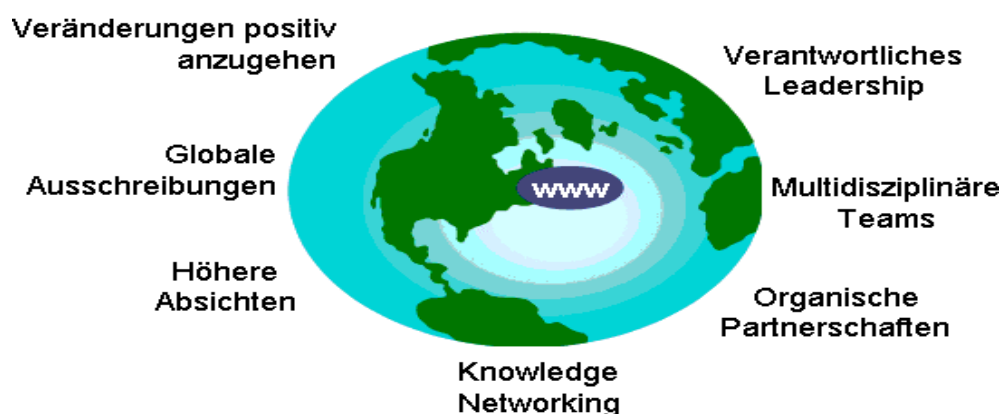
14)

Wo liegen die Chancen für zukünftige Arbeitnehmer ?



15)

Große Organisationen werden neue Fähigkeiten entwickeln müssen

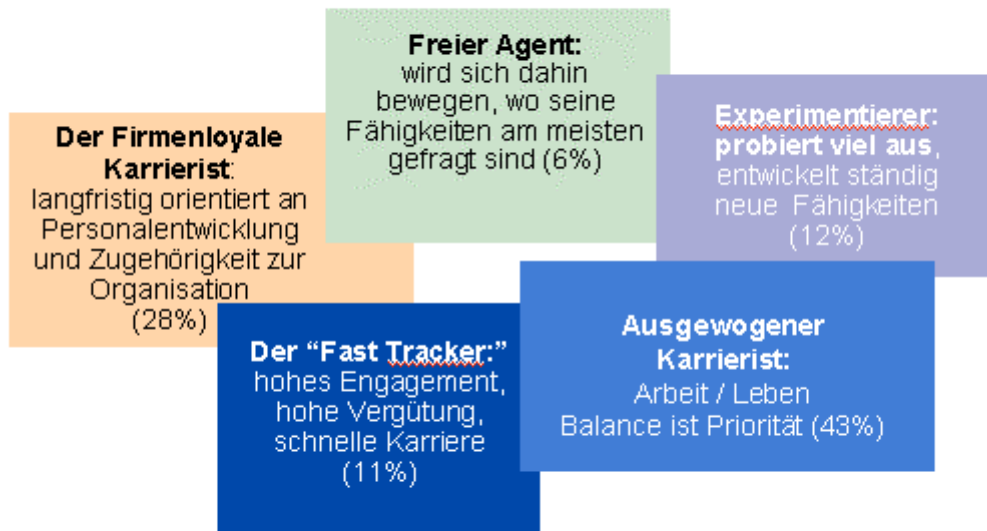


"Ten years from now, we want magazines to write about GE as the place where people have a sense that what they do matters, and where that sense of accomplishment is rewarded in both the pocketbook and the soul. That will be our report card."

Jack Welch, GE

16)

In Zukunft werden Menschen für Unternehmen arbeiten, die ihnen die Möglichkeit...



... geben werden, ihre Karrierewünsche umzusetzen ...

17)

... und ihnen maßgeschneiderte Angebote machen werden



18)

... und verstehen, dass Flexibilität bedeuten kann

Mein Job-maßgeschneidert für mich		
 Zeit	▪ Flexible Arbeitszeit ▪ Flexibler Arbeitsort ▪ Home Office ▪ Reisen	
 Arbeitsinhalt	▪ Single / Multitask ▪ Allein / Team ▪ Internal / External ▪ Cutting-Edge Work ▪ Flexibilität im Job	▪ Projekt Management ▪ Technology Level ▪ Cross-funktional ▪ Projektarbeit
 Wachstum	▪ Auslandseinsätze ▪ Entwicklung ▪ Führung ▪ Ausbildung/Training ▪ Mentoring ▪ Performance Feedback	

19)

In Europa erfährt eine gut ausgebildete Elite wachsende Karriere Möglichkeiten ...

- Eine wachsende Anzahl topp ausgebildeter, mobiler und einer kulturell angehörigen Europäischen Elite nimmt Karrierechancen in ganz Europa wahr, um sich persönlich und professionell weiterzuentwickeln
- Einen Reisepass, eine Währung, Austausch Programme wie zum Beispiel Erasmus, billige Reisemöglichkeiten ermöglichen es einer neuen, jungen und zunehmen mobilen Generation alle Möglichkeiten der Karriereentwicklung in Europa voll auszuschöpfen
- Die eigene Nationalität ist nicht mehr wichtig. Die neue Generation identifiziert sich als "Europäer"

20)

Zielgruppen für Personalentwicklungen und Karrieren im In- und Ausland als Teil Internationaler Personalwirtschaft

Top Talente, die ...

als leistungsstarke Nachwuchskräfte mit dem Potenzial internationale Managementaufgaben zu übernehmen eingeschätzt werden

Voraussetzungen & Fähigkeiten

- Kontinuierlich überdurchschnittliche Leistungen
- Mind. 3 Jahre Zugehörigkeit zu einer Gesellschaft
- Alter zwischen 27 und 35
- Universitätsabschluss
- Ausgezeichnete Englischkenntnisse
- Internationale Orientierung
- Bereitschaft und ausgeprägter Wille zu lernen und sich weiter zu entwickeln
- Beurteilung und Potenzialeinschätzung durch den Vorgesetzten
- Begründung, warum die Teilnahme an der Personalentwicklung von Nutzen für den Mitarbeiter und die Gesellschaft ist

21)

Nutzen der Personalentwicklung (PE)

für das Unternehmen durch...

- die Bindung und Entwicklung von jungen Talenten
- die interkulturellen und geschäftsbereichsübergreifenden Erfahrungen der Teilnehmer
- das Realisieren von Synergien innerhalb einer Organisation
- Effizienzsteigerungen aufgrund des stetig größer werdenden internationalen PE-Netzwerks

für die Teilnehmer durch...

- die Entwicklung von globalen Kernkompetenzen (Internationales Projektmanagement/ Leadership/ Konfliktmanagement/ Interkulturelle Fähigkeiten/ Selbstmanagement)
- das 'Sichtbarwerden' in der Unternehmung v.a. durch die Arbeit an den globalen Projekten und das Alumni Netzwerk
- das Verstehen und Managen von komplexen Business Modells

22)

The Truth is...

If you want one year of prosperity ...

... grow grain



If you want ten years of prosperity...

... grow trees



If you want one hundred years of prosperity...

... grow people



23)

Auswahlprozess –Beispiel Allianz

Zusammenarbeit von Regionen und Global HR

- Die Regionen und globalen Geschäftsbereiche nominieren ihre Kandidaten entsprechend der Voraussetzungen und Anforderungskriterien (Top-Down Prozess).
- Die regionalen Auswahlkomitees diskutieren die Nominierungen und entscheiden, welche Kandidatenvorschläge Global HR zur Teilnahme an der PE weitergeleitet werden.
- Global HR setzt die PE-Gruppe in enger Absprache mit den Regionen unter Beachtung eines möglichst ausgewogenen Verhältnisses von Nationalitäten, Geschäftsbereichen und Geschlecht zusammen.