

19.10.2009 - 11:00 Uhr

PwC-Studie: Personalstrategien für den Aufschwung

Zürich (ots) -

PwC-Studie "Managing tomorrow's people: How the downturn will change the future of work"

Viele der einst begehrten Arbeitgeber werden in den nächsten zehn Jahren grosse Anstrengungen unternehmen müssen, um die besten Talente an sich zu binden. Lohn- und Beförderungsstopp, reduzierte Pensionskassenleistungen, Einstellungsbeschränkungen und drastisch gekürzte Budgets für Aus- und Weiterbildung haben auch in der Schweiz das Vertrauen der Arbeitnehmer in manche Arbeitgeber geschwächt. Wie die Studie "Managing tomorrow's people: How the downturn will change the future of work" von PricewaterhouseCoopers zeigt, sind die richtigen HR-Strategien entscheidend für den Unternehmenserfolg von morgen.

Basierend auf drei Szenarien beschreibt die PwC-Studie in Form eines Blicks zurück aus dem Jahr 2020, wie drei unterschiedliche, fiktive Organisationen aus der aktuellen Krise hervorgehen. Ein besonderes Schwergewicht liegt dabei auf unterschiedlichen Personalstrategien in einem sich stark verändernden Arbeitsmarkt. Grundlage der Szenarien bildet die Befragung von über 4'000 Studienabgängern aus 44 Ländern zu Themen wie globalem Arbeitsmarkt, unternehmerischer Verantwortung, Arbeitsbedingungen und neuen Technologien. Alle drei Szenarien gelangen zum Schluss, dass die richtigen HR-Strategien für den Unternehmenserfolg im Aufschwung entscheidend sind.

Wettbewerbsvorteil dank Investitionen in Mitarbeitende

Jene Arbeitgeber werden nach der Krise über klare Wettbewerbsvorteile verfügen, die ihren Mitarbeitenden mit Investitionen in deren Entwicklung neue Chancen und Möglichkeiten eröffnet haben. Unternehmen, die im Zuge der Krise zu wenig Wert auf die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden gelegt haben, werden im bevorstehenden Aufschwung nicht schnell genug reagieren können. Für Dr. Robert W. Kuipers, Partner HRS Consulting, PricewaterhouseCoopers Schweiz, ist deshalb klar: "Unternehmen mit drastisch gekürzten Personalbudgets für Training und Entwicklung werden dies in der nächsten Wachstumsdekade schmerzhaft spüren - einerseits, weil es in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt an spezialisierten und ausgebildeten Fachkräften in grossem Ausmass fehlen wird, und andererseits, weil die kommende Millenniumsgeneration auf Entwicklungsmöglichkeiten, Perspektiven und die Übernahme von Verantwortung besonders hohen Wert legt."

Heute Personalszenarien für morgen entwickeln

Unternehmen müssen heute prüfen, ob ihre Strategien und Methoden, Mitarbeitende zu rekrutieren, zu entschädigen, zu binden, zu motivieren und auszubilden, noch ausreichend sind für den künftigen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Nicole Jans, Manager HRS Consulting, PricewaterhouseCoopers Schweiz, ergänzt: "Wer nicht bereits heute eigene Personalszenarien für die Arbeitswelt von morgen entwickelt und über Unternehmensstrategien verfügt, die in die Arbeitsmarkt-Landschaft der Zukunft passen, wird in einer Zeit des Fachkräftemangels nicht schnell genug auf die Bedürfnisse einer kommenden, anspruchsvollen Generation reagieren können."

Arbeitsmärkte verändern sich rasch

Arbeitgeber werden in Zukunft ihren höchst mobilen Führungs- und Fachkräften mit sogenannten "business passports" eine globale Präsenz ermöglichen. Gesundheit und Wohlbefinden, globale Mobilität und Technologiefragen werden zunehmend Eingang in die Corporate Agenda finden. Mitarbeitende werden in steigendem Masse den für sie passenden Arbeitgeber nach ihren eigenen Prioritäten, Idealen, Kompensationsmöglichkeiten und Werten wählen. Entsprechend liefert die Studie Empfehlungen, wie Lohn- und Vorsorgemodelle von Mitarbeitenden und Führungskräften in dieser Hinsicht gestaltet werden können.

Personalführung - keine "weiche" Disziplin

Darüber hinaus unterstreicht die Studie, dass die Personalführung und Bedeutung klarer Beurteilungskriterien für Mitarbeitende in Zukunft nicht mehr zu den "weichen" Disziplinen gehören wird. Robert Kuipers dazu: "Um nachhaltig wettbewerbsfähig zu bleiben, muss HR in Zukunft kostensenkende Massnahmen wie auch Investitionen auf der Grundlage von 'harten', gesicherten Daten umsetzen."

Die Studie ist nur in Englisch erhältlich und kann als PDF bei Claudia Sauter bezogen werden.

PricewaterhouseCoopers (www.pwc.com) bietet branchenspezifische Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- & Rechtsberatung sowie Wirtschaftsberatung an. So stärken wir das Vertrauen der Öffentlichkeit in unser Unternehmen und schaffen für unsere Kunden und deren Interessengruppen zusätzlichen Mehrwert. Mit dem vernetzten Know-how und der Erfahrung unseres Netzwerkes von Mitgliedsfirmen mit über 163'000 Mitarbeitenden in 151 Ländern eröffnen wir neue Perspektiven und bieten praktischen Rat.

«PricewaterhouseCoopers» und «PwC» beziehen sich auf das Unternehmensnetzwerk von PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Jedes Mitglied dieses Netzwerkes ist ein separates Rechtssubjekt und agiert nicht als Vertreter von PwCIL oder im Namen eines anderen Mitgliedsunternehmens. PwCIL erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. PwCIL übernimmt keine Verantwortung für die Handlungen oder Unterlassungen der Mitgliedsunternehmen und kann für diese nicht haftbar gemacht werden. PwCIL ist nicht in der Lage, das fachkundige Urteil der einzelnen Unternehmen zu beeinflussen oder einzuschränken. Ein Unternehmen kann für die Handlungen oder Unterlassungen eines anderen Mitglieds im Netzwerk nicht verantwortlich oder haftbar gemacht werden und ist nicht in der Lage, das fachkundige Urteil des Mitglieds oder von PwCIL zu beeinflussen oder einzuschränken.

Kontakt:

Dr. Robert W. Kuipers
Partner HRS Consulting
PricewaterhouseCoopers Schweiz
E-Mail: robert.kuipers@ch.pwc.com

Nicole Jans
Manager HRS Consulting
PricewaterhouseCoopers Schweiz
E-Mail: nicole.jans@ch.pwc.com

Claudia Sauter
Communications Senior Manager
PricewaterhouseCoopers Schweiz
E-Mail: claudia.sauter@ch.pwc.com