

Personalführung | 23.01.2014 | Lesezeit 1 Min.

Ein Schlüssel zum Erfolg

Während Politik und Öffentlichkeit über das Für und Wider von Zuwanderung diskutieren, versuchen die Unternehmen in Deutschland den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen – unter anderem durch die langfristige Bindung von Mitarbeitern. Das geht aber nur mit einer gezielten Personalführung.

Dass die Qualität der Personalführung unmittelbaren Einfluss auf die Produktivität eines Unternehmens hat, ist kein Geheimnis. Je größer allerdings die Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte, desto wichtiger wird auch ein Führungsverhalten, das den Interessen der Mitarbeiter entgegenkommt.

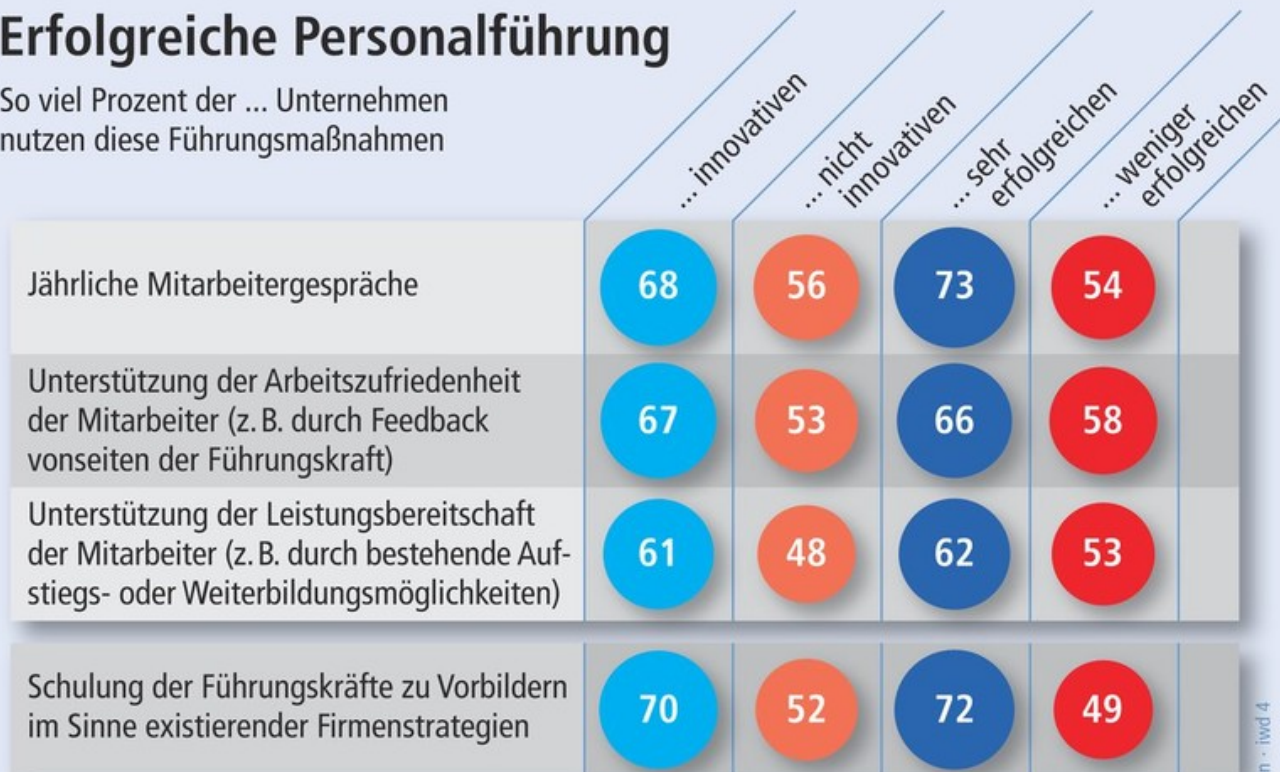
Das fängt damit an, dass der Chef die Leistungen seiner Mitarbeiter wertschätzt und anerkennt – so fühlen sich Fachkräfte als Mitglied eines Teams und gehen seltener zur Konkurrenz. Ebenfalls fast schon selbstverständlich ist, dass Unternehmen die private Situation der Mitarbeiter berücksichtigen.

Diese Maßnahmen der Personalführung lohnen sich – das zeigt eine Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (Grafik):

Innovative und sehr erfolgreiche Unternehmen setzen häufiger auf Führungsmaßnahmen, die Mitarbeiter motivieren und an das Unternehmen binden, als nicht so innovative und erfolgreiche Unternehmen.

Erfolgreiche Personalführung

So viel Prozent der ... Unternehmen nutzen diese Führungsmaßnahmen



Befragung von 1.853 Unternehmen im Sommer 2010; innovativ: Unternehmen, die zwischen 2007 und 2010 Prozess- oder Produktinnovationen eingeführt haben; weniger erfolgreich: diese Unternehmen gehören, bezogen auf einen Erfolgsindex, zum unteren Drittel; sehr erfolgreich: diese Unternehmen gehören zum oberen Drittel; Quelle: IW-Personalpanel

iw Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien · iwd 4

Das A und O bei diesem Prozess ist die Qualifikation der Vorgesetzten: Deshalb schulen gut 70 Prozent der innovativen Unternehmen ihre Führungskräfte zu Vorbildern im Sinne der Unternehmensstrategie, während dies von den weniger innovativen Firmen nur 52 Prozent tun.

Unternehmen, die zwischen 2007 und 2010 Prozess- und Produktinnovationen durchgeführt haben, kümmern sich auch deutlich mehr um die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsbereitschaft ihrer Beschäftigten als jene Firmen, die dieses Kriterium nicht erfüllten. Dazu gehören ein regelmäßiges Feedback von der Führungskraft sowie die Aussicht auf Aufstiegs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten.

Besonders gravierend sind die Unterschiede beim Nutzen des Instruments Mitarbeitergespräche. Hier beträgt der Abstand zwischen sehr erfolgreichen und weniger erfolgreichen Unternehmen fast 20 Prozentpunkte. Dabei sind diese Feedbackgespräche für die Mitarbeiterbindung besonders wichtig.

Weitere Informationen: www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de

Kernaussagen in Kürze:

- Deutsche Unternehmen versuchen mit gezielter Personalführung die Mitarbeiter langfristig an ihr Unternehmen zu binden, nicht zuletzt aufgrund von mangelnden Fachkräften.
- Die Qualität der Personalführung hat unmittelbaren Einfluss auf die Produktivität eines Unternehmens.
- Innovative und sehr erfolgreiche Unternehmen setzen häufiger auf Führungsmaßnahmen, die Mitarbeiter motivieren und an das Unternehmen binden, als nicht so innovative und erfolgreiche Unternehmen.