



Der Informationsdienst
des Instituts der deutschen Wirtschaft

Personalarbeit | 29.02.2012 | Lesezeit 2 Min.

Mit Strategie zum Erfolg

Kleine und mittlere Unternehmen, die sich intensiv um neue und vorhandene Fachkräfte bemühen, stehen wirtschaftlich meist besser da als die Konkurrenz. Dabei muss jedoch jeder Betrieb eine individuelle Strategie verfolgen.

Personalarbeit zahlt sich aus

So viel Prozent der jeweiligen Unternehmen praktizieren oder planen ...

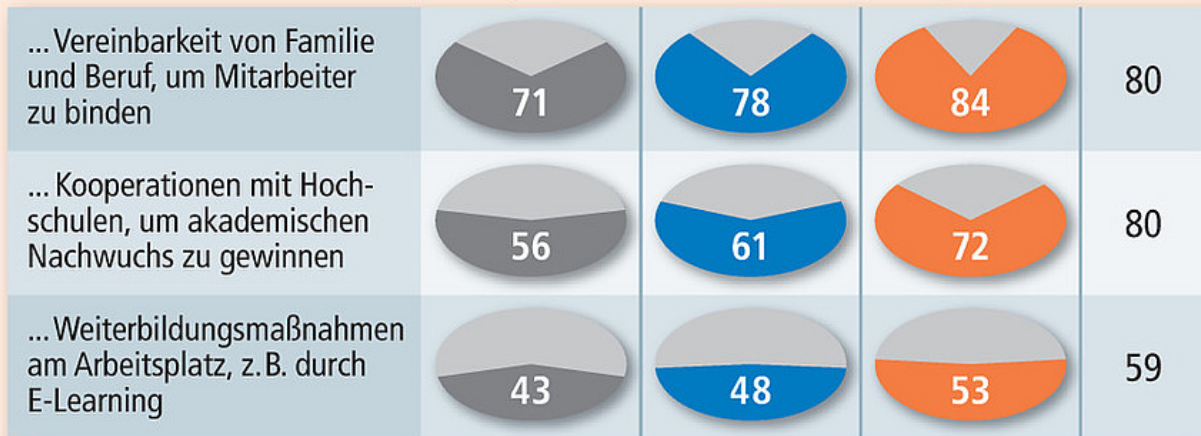
Kleine und mittlere Unternehmen

Weniger
erfolgreiche

Erfolgreiche

Sehr
erfolgreiche

Groß-
unter-
nehmen



Erfolg: gemessen an Beschäftigungs- und Umsatzentwicklung, Nettoumsatzrendite, kurzfristigen Geschäftserwartungen und mittelfristiger Einschätzung der Zukunftschancen am Standort;
Kleine und mittlere Unternehmen: maximal 250 Mitarbeiter; Großunternehmen: mehr als 250 Mitarbeiter; Befragung von 1.127 Unternehmen im Jahr 2010; Quelle: IW-Zukunftspanel

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

© 2012 IW Medien · iwd 9

Mit dem Aufschwung der Jahre 2010 und 2011 hat sich der Fachkräfteengpass in der deutschen Wirtschaft wieder vergrößert. Zuletzt fehlten allein in den MINT-Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik rund 170.000 hochqualifizierte Mitarbeiter.

Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist daher eine systematische Personalarbeit erforderlich (Kasten). Der Aufwand lohnt sich:

Kleine und mittlere Firmen, die intensiv Personalarbeit betreiben, sind wirtschaftlich erfolgreicher als andere KMU.

Dabei unterscheidet sich die Personalarbeit der besonders erfolgreichen KMU deutlich

von derjenigen anderer Firmen (Grafik):

1. Personalsuche.

Die wirtschaftlich starken KMU nutzen alle modernen Kommunikationswege – diese Firmen suchen ihr Personal über Online-Ausschreibungen und eigene Karriere-Websites oder präsentieren sich auf Bewerbermessen. Die übrigen KMU gehen dagegen eher den traditionellen Weg über die Arbeitsagenturen. Zudem kooperieren von den Top-KMU bereits 72 Prozent mit Hochschulen oder planen eine solche Zusammenarbeit, um auch als weniger bekannter Arbeitgeber frühzeitig Kontakte zu Nachwuchsakademikern knüpfen zu können.

2. Personalbindung.

Hier ist eine Reihe von KMU sogar den Großen eine Nasenlänge voraus:

Von den Spitzen-KMU unterstützen 84 Prozent gezielt ihre Mitarbeiter, damit sie Familie und Beruf besser unter einen Hut bringen können – von den großen Firmen tun dies nur 80 Prozent.

Die erfolgreichen KMU können damit ihre Fachkräfte besser an sich binden als andere Betriebe.

1. Personalentwicklung.

Mehr als die Hälfte der Top-KMU bietet Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz an – etwa in Form des computergestützten Lernens. Zudem sprechen diese Firmen systematisch mit ihren Mitarbeitern über das Thema Personalentwicklung.

Allerdings können auch erfolgreiche KMU ihre Personalarbeit noch verbessern. So bilden die Firmen bislang relativ selten selbst aus – nicht zuletzt, weil die Unternehmen meist noch recht jung sind. Darüber hinaus führt Personalarbeit nur dann zum Ziel, wenn das Unternehmen eine transparente Informationspolitik betreibt und eine entsprechende Führungskultur hat. So mancher kleine und mittlere Betrieb wird jedoch noch eher patriarchalisch geleitet.

Systematische Personalarbeit

In einem Pilotprojekt hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln mit Unternehmen, Personalberatern und dem RKW Kompetenzzentrum Anforderungen an eine systematische Personalarbeit erarbeitet. Diese basiert unter anderem auf einer Analyse der Organisations- und Personalstruktur, des Marktes und der Kunden. Daraufhin können die Firmen ihren Personalbedarf gezielt planen und Instrumente zur Suche, Bindung und Qualifizierung von Mitarbeitern auswählen. Konkrete Handlungshilfen für kleine und mittlere Betriebe stehen unter www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de zur Verfügung.

Kernaussagen in Kürze:

- Kleine und mittlere Unternehmen, die sich intensiv um neue und vorhandene Fachkräfte bemühen, stehen wirtschaftlich meist besser da als die Konkurrenz.
- Mit dem Aufschwung der Jahre 2010 und 2011 hat sich der Fachkräftengpass in der deutschen Wirtschaft wieder vergrößert.
- Personalarbeit führt zu Verbesserungen, wenn das Unternehmen eine transparente Informationspolitik betreibt und entsprechende Führungskultur hat.