

HR Consulting in CEE – Erfahrungen & Trends

Gespräch mit Dr. Peter Pendl, Managing Director, Pendl & Piswanger (Dez 2012)

1. Mit welchen Herausforderungen sind Unternehmen bei Executive Search und Recruiting in CEE konfrontiert?

Die Zahl der Rekrutierungen in Ost- für Westeuropa ist stark im Steigen begriffen. Potenzielle Bewerber werden selbstbewusster, können auf sehr gute, teilweise internationale Ausbildung zurückgreifen und müssen daher überzeugt werden.

Bewerber aus den CEE-Ländern werden selektiver und (auch finanziell) anspruchsvoller, was das Thema „relocation“ in andere Länder betrifft. Firmen sind gefordert, auch mittelfristige Karriere-Perspektiven anzubieten, die an einen Auslandseinsatz anschließen. Wir bereiten Suchprojekte daher sehr gut vor. Die Entsendung von Expats aus West-Europa an CEE-Standorte erfolgt selektiv und projektbezogen für begrenzte Zeit – auch der Einsatz von Interim Managern steigt.

2. Welche aktuellen Trends gibt es bei Personalentwicklung und Talent Management?

Alle großen Unternehmen geben diesen Bereichen mehr Gewicht. Zumindest nach außen erwecken sie diesen Anschein. Oft allerdings sind die Wünsche größer als die Realität. Personalentwickler werden häufig durch Budget-Restriktionen in ihrer Arbeit gehindert. Die Bereitschaft in Ausbildung der Mitarbeiter und Führungskräfte zu investieren ist eindeutig gestiegen. Internationale Talent Management-Programme werden mehr beachtet, um „high potentials“ zu identifizieren, zu entwickeln und in der Organisation zu halten

3. Wo stehen wir jetzt und wie wird sich Employer Branding weiterentwickeln?

Employer Branding ist in aller Munde. Seminare widmen sich mehrmals pro Jahr diesem Thema. Unternehmen schreiben sich das Thema auf die Fahnen. Wie schaut jedoch die Realität aus? Auch da gilt: „Es wird mehr geredet als getan.“ Oft wird durch Alibihandlungen oder durch Einzelmaßnahmen versucht quasi Employer Branding Aktivitäten zu setzen. Nicht immer entspricht die Umsetzungsqualität dem Marketing. Ein durchgängiges Konzept mit einem konkreten Plan und Erfolgsmessung als Rückkoppelung sind die Grundlage für erfolgreiches Employer Branding. Empfehlungen werden immer wichtiger - Mitarbeiter und Bewerber bewerten Unternehmen (z.B. auf kununu) und sorgen für Transparenz – besonders wenn es Kritik gibt.

4. Wie haben sich Management Audits in den letzten Jahren verändert und wie werden diese in drei Jahren aussehen?

Bei vielen Anbietern hat sich nichts verändert, man setzt dieses Instrument so ein wie in den letzten Jahren und hat auch den Ablauf nicht verändert.

Grundsätzlich gilt, dass Audits fast nur noch „competency based“ durchgeführt und auch die Umsetzung der Werte/Unternehmenskultur hinterfragt werden. Nachhaltigkeit als Kriterium wird mehr Bedeutung beigemessen. Externe Management Audits werden im Schnitt nach 3-5 Jahren wieder durchgeführt, um Weiterentwicklung(s-Potential) und Übereinstimmung mit geänderten Anforderungen zu evaluieren.