

Presseinformation

Worauf HR und Führung jetzt den Fokus richten müssen: Rochus Mummert beschreibt 5 Trends für 2020

- **Diversity & Culture**
- **Talent Management**
- **Data-Driven Recruiting**
- **Candidate Experience**
- **Werteorientierte Führung/Leadership**

München, 20. Februar 2020 – Der zunehmende Fach- und Führungskrätemangel: Auch 2020 ist er wesentlicher Treiber der wichtigsten Trends in HR und Führung. Unternehmen sollten vor diesem Hintergrund mehr denn je darauf achten, gegenüber Bewerbern kulturell und im Recruitingprozess ebenso glaubwürdig wie attraktiv zu sein. Darüber hinaus bestimmen die vielfältigen Herausforderungen der modernen Unternehmenswelt, geprägt von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Vieldeutigkeit, die Agenda. Eine Konstellation, die vor allem eins erfordert: Werteorientierte Führungskräfte, die eine echte Vision haben und andere dafür gewinnen können.

Verstärkter Fokus auf Diversity & Culture

Angesichts einer auch mental zunehmend diversifizierten Businesswelt rückt der Anspruch eines möglichst guten Cultural Fit zwischen Unternehmen und Führungskraft in 2020 noch mehr in den Mittelpunkt. Arbeitgeber, die Kandidaten auf diese Qualität bereits im Bewerbungsprozess gründlich abklopfen, profitieren in der Regel von höherer Loyalität und längerer Zugehörigkeit. Aufgrund der zahlreichen Chancen, sich damit zu positionieren, müssen sich Unternehmen auch mit dem Thema Diversity noch intensiver beschäftigen. Gerade auf Top-Kandidaten mit modernem und internationalem Mindset wirken verstaubte Unternehmenskulturen eher abstoßend. Umgekehrt kann eine diversifizierte Unternehmenskultur als wesentliches Positiv-Kriterium wirken – etwa durch ihr überdurchschnittliches Potenzial für das Entstehen von Innovationen.

Talent Management muss sich wandeln

Einem grundlegenden Wandel muss sich das Talent Management unterziehen. Angesichts einer immer schwereren Prognostizierbarkeit der Arbeits- und Unternehmenswelt von morgen gehören klassische Qualifizierungsprogramme mit festem Curriculum der Vergangenheit an – einfach, weil es kaum noch starre Berufsbilder und Aufgaben gibt, auf die man verlässlich hin qualifizieren kann. Von daher muss es im Talent Management künftig verstärkt um das Fördern und Kultivieren von Kompetenzen auf Persönlichkeitsebene gehen – zum Beispiel die Fähigkeit, sich neue Technologien

eigenständig anzueignen, Probleme effizient zu lösen, sich mit anderen zu vernetzen oder kreativ zu sein. Die Weiterentwicklung entsprechender Führungskräfte dürfen Unternehmen nicht der HR-Abteilung allein überlassen: Ein nachhaltiges Talent Management muss aus der Unternehmensführung heraus unternehmensübergreifend aktiv gelebt und gefördert werden.

Chancen von Data-Driven Recruiting nutzen

Der verstärkte Einsatz von intelligenten Daten beim Recruiting, insbesondere zu Beginn des Prozesses: So lautet die Devise auch in 2020. Moderne KI-gesteuerte Tools ermöglichen gerade im anfänglichen Screening eine sowohl bessere als auch wesentlich schnellere Erstauswahl. Dies ist besonders hilfreich bei der Besetzung von Stellen, die mit einer Vielzahl vergleichbarer Kandidaten verbunden ist. Wer schon zu Beginn eines Recruitingprozesses schnell und effizient die besten Köpfe identifizieren konnte, wird auch im weiteren Verlauf die Nase vorn haben. Nämlich dann, wenn wieder zunehmend der persönliche Kontakt und intensive Gespräche von Mensch zu Mensch dominieren.

Candidate Experience optimieren

Immer noch haben viele Unternehmen beim Eindruck, den sie gegenüber Fachkräften und Top-Führungskräften im Bewerbungsprozess vermitteln, reichlich Luft nach oben. Umso wichtiger ist es für Entscheider und HR-Verantwortliche, sich intensiv damit auseinanderzusetzen, welches Bild sie als Unternehmen gegenüber Bewerbern abgeben wollen – und mit welchen Angeboten sich auf den einzelnen Hierarchieebenen glaubwürdig punkten lässt. Eine Herausforderung, die in diesem Kontext gerne unterschätzt wird: Die Wichtigkeit eines durchgehend einheitlichen Qualitätsniveaus über sämtliche Touchpoints und Prozessabschnitte hinweg. Essentiell, weil eine anfänglich positive Erfahrung mit dem Unternehmen zu einer umso größeren Enttäuschung führen kann, wenn etwa die Reaktionsschnelligkeit plötzlich einbricht oder Kandidaten mit einem Mal mit Gesprächspartnern zu tun haben, die weniger sorgfältig vorbereitet sind. Vor diesem Hintergrund beauftragen Unternehmen nicht zuletzt beim Besetzen hart umkämpfter oder diskreter Positionen häufig externe Personalberater, um von deren Expertise und Netzwerk zu profitieren.

Werteorientierte Führung und Leadership kultivieren

Verwaltende Manager haben auch 2020 ausgedient. Gefragt sind charismatische Leader, die gerade in VUCA-Zeiten die Fähigkeit haben, eine echte Vision für das Unternehmen zu entwickeln – und die andere für diese Vision immer wieder aufs Neue begeistern können. Wesentliche Orientierungspunkte ihrer Führung sind dabei Werte, die sie selbst glaubwürdig leben, ob Diversität, Wertschätzung, eine bewusste Fehlerkultur oder Vertrauen. Ein Ansatz, von dem auch das Zusammenspiel mit Mitarbeitern profitiert. Wer die richtigen Werte besitzt, sich dieser Werte bewusst ist und sie auch bewusst lebt, ist im positiven Sinne berechenbarer – was anderen Orientierung und Sicherheit gibt. Schließlich strahlt eine wertorientierte Führung auf das gesamte Unternehmen aus, prägt dessen Kultur entscheidend mit – und ist damit ein wesentlicher Hebel, um für neue Mitarbeiter attraktiv zu sein.

Über Rochus Mummert:

Rochus Mummert zählt als unabhängige Personalberatung zu den Top-10 der Branche in Deutschland. Gegründet 1972 von Dr. Rochus Mummert, steht das Unternehmen seit über 45 Jahren für Individualität, Qualität und Innovation in der Personalberatung. Von *Die Welt* wurde Rochus Mummert mit dem Gütesiegel Top-Berater in der Kategorie Personalberatung ausgezeichnet.

Die Rochus Mummert Executive Consultants GmbH ist spezialisiert auf die Besetzung von Top- und Schlüsselpositionen und berät Unternehmen aller Größenordnungen über alle Wirtschaftszweige hinweg im Inland und europäischen Ausland. Ein Fokus liegt auf der Besetzung von Führungspositionen in mittelständischen Unternehmen sowie auf der Unternehmensnachfolge.

Der Geschäftsbereich Rochus Mummert digital ist fokussiert auf die Besetzung von Spezialisten und Positionen im mittleren Management. Dabei setzt die Personalberatung auf end-to-end digitalisierte Recruitingprozesse mit dem Ziel, Besetzungen noch effizienter und schneller zu gestalten.

Das unternehmerische Denken und Handeln aller Rochus Mummert Berater wird durch das spezifische Branchen-Know-how sowie die langjährige Erfahrung in leitenden Management-Positionen gesichert.

Rochus Mummert steht seinen Mandanten und Kandidaten an bundesweit 6 Standorten zur Seite. Der Hauptsitz der Rochus Mummert Executive Consultants GmbH befindet sich in München. Weitere Informationen finden Sie auf www.rochusmummert.com.



Pressekontakt

consense communications gmbh (GPRA)
Nina Angermann
Wredestraße 7
80335 München
Tel.: +49 (0)89 23 00 26-72
eMail: na@consense-communications.de

consense communications gmbh (GPRA)
Wera Otterbach
Wredestraße 7
80335 München
Tel.: +49 (0)89 23 00 26-30
eMail: wot@consense-communications.de