

## Die Zukunftsfähigkeit des Mittelstands hängt in erster Linie vom Personal ab

**Personalthemen und wirtschaftliches Wachstum zählen laut einer Studie im Mittelstand und in Familienunternehmen zu den größten Zukunftsherausforderungen. Für konsequenten Erfolg und internationale Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit müssen die Unternehmen HR stärker professionalisieren und in die Personalentwicklung investieren**

*Friedberg/Frankfurt, 30. Juni 2016.* Für den Mittelstand in Deutschland, Österreich und der Schweiz sind der Fachkräftemangel und die Personalentwicklung bis 2020 die größten Herausforderungen, um das eigene Kerngeschäft erfolgreich fortzuführen. Angesichts alternder Belegschaften und kürzerer Innovationszyklen drohen vielen Unternehmen ein Know-how-Verlust sowie geschäftliche Nachteile in globalisierten Märkten. Für die Top-Manager im Mittelstand besitzen Personalthemen sogar eine größere strategische Relevanz als die Digitalisierung. Zudem sorgen sich mittelständische Betriebe um ihre mittelfristige Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit und um Finanzierungsmöglichkeiten in einem schwierigen weltpolitischen Umfeld. Zu diesen Ergebnissen kommt die Studie „HR-Strategie 2020. Trends und Treiber für Human Resources im Mittelstand. Eine Studie für die D-A-CH-Region“, die FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der F.A.Z.-Fachverlag in Kooperation mit Cornerstone OnDemand ([www.cornerstoneondemand.com](http://www.cornerstoneondemand.com)) und Hoyck Management Consultants ([www.hoyck.com](http://www.hoyck.com)) erstellt hat.

Als Antwort auf die Herausforderungen für HR will der Mittelstand bis 2020 verstärkt in die Personalentwicklung, in die IT und in das Recruiting investieren. Allein ein Viertel der HR-Budgets fließt in die IT. Tendenziell wollen vor allem kleinere und mittlere Betriebe mehr Finanzmittel für die Rekrutierung von Fachpersonal ausgeben. „In vielen Betrieben fehlt bislang die notwendige HR-Strategie und -Organisation, um die eigenen Zukunftsziele erreichen zu können. Bevor investiert wird, müssen in erster Linie effiziente HR-Strukturen und -Prozesse etabliert werden. Das gilt insbesondere für die HR-Funktionen in Unternehmen, die international aufgestellt sind.“ sagt Kai Zacharides, Senior Manager bei Hoyck Management Consultants.

Ein professionelles Talentmanagement wäre für die künftige Besetzung vakanter Positionen für Experten und Führungskräfte notwendig, doch im Mittelstand fehlen dafür – im Gegensatz zu Großunternehmen – meistens Strategien, Instrumente und Strukturen. Gerade kleinere Unternehmen und inhabergeführte Familienunternehmen fördern zwar die Weiterbildung aller Mitarbeiter, versäumen es aber, frühzeitig einen Stamm an Nachwuchsführungskräften aufzubauen. Perspektivisch wollen viele Betriebe allerdings eine moderne Führungskultur und ein effektives Talentmanagement implementieren. „Die Erhebungen zeigen, dass der Mittelstand die Nachfolgepipeline aus den eigenen Reihen noch nicht konsequent durch gezieltes Leistungsmanagement und Nachfolgeplanung füllt“, erklärt Andreas Eppler, Regional Sales Director Germany bei Cornerstone OnDemand. „Dafür müssten Compliance-Trainings, automatisierte Reportings und transparente Leistungsbeurteilungen etabliert werden.“

Der Mittelstand in der D-A-CH-Region ist im eigenen Kerngeschäft weltweit erfolgreich, leistet sich jedoch bei HR ineffiziente Strukturen und Prozesse, die Kosten verursachen. Oft wachsen Unternehmen im Inland und international durch Akquisitionen, ohne anschließend Doppelstrukturen in zentralen Bereichen wie HR zu konsolidieren und heterogene administrative Prozesse zu harmonisieren. Hier wollen viele Unternehmen bis 2020 durch eine verstärkte Professionalisierung und Digitalisierung von HR-Prozessen Abhilfe schaffen. Bislang legen mittelständische Betriebe für die Erfolgsmessung für HR überwiegend einseitig Kostenaspekte zugrunde, weniger qualitative Kriterien.

Häufig entscheiden Geschäftsführer und Vorstände allein über die HR-Strategie und beschränken die Personalleitung auf die Rolle eines Dienstleisters oder Business-Partners. Dabei verzichten die meisten Mittelständler bislang vollkommen auf eine zentrale HR-Strategie. Vollkommen anders sieht die Position der meisten HR-Manager in Großunternehmen aus, die als strategische Partner in zentrale Unternehmensentscheidungen eingebunden sind. Der rasante Umbruch in der Arbeitswelt erlaubt es den Unternehmen, die eigene HR-Strategie maximal mittelfristig für die nächsten zwei bis vier Jahre zu planen. Tendenziell neigen kleinere Betriebe sowie inhabergeführte Familienunternehmen stärker als Großunternehmen zu kurzfristigen strategischen Planungen.

Basis der Studie sind computergestützte Webinterviews sowie Telefoninterviews unter 300 Unternehmen mit mindestens 400 Mitarbeitern bzw. mit einem Jahresumsatz von mindestens 50 Millionen Euro auf der Basis eines strukturierten Fragebogens. Dabei wurden Leiter bzw. Mitglieder von Geschäftsführung bzw. Vorstand, Leiter HR bzw. Personal bzw. HR-Ressort und andere Top-Entscheider in den Unternehmen befragt. Zudem führte FRANKFURT BUSINESS MEDIA Face-to-Face-Interviews mit neun ausgewählten HR-Managern aus Großunternehmen durch.

„HR-Strategie 2020. Trends und Treiber für Human Resources im Mittelstand. Eine Studie für die D-A-CH-Region“

Herausgegeben von: FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH – Der F.A.Z.-Fachverlag, Cornerstone OnDemand Inc., Hoyck Management Consultants GmbH

48 Seiten

Kostenloses Rezensionsexemplar und weitere Informationen erhalten Sie bei Luise Guckes (Telefon: (0 60 31) 73 86-17 10, E-Mail: [luise.guckes@frankfurt-bm.com](mailto:luise.guckes@frankfurt-bm.com))

Landing-Page zum Download der Studie: [go.cornerstoneondemand.com/HRStrategie2020.html](http://go.cornerstoneondemand.com/HRStrategie2020.html)

### Über FRANKFURT BUSINESS MEDIA

FRANKFURT BUSINESS MEDIA (FBM) wurde im Jahr 2001 gegründet und ist der medienübergreifende Fachverlag für Wirtschaft und Finanzen der F.A.Z.-Gruppe. FBM adressiert derzeit drei Zielgruppenfamilien: Management-Führungskräfte (u.a. in den Bereichen Finanzen, Kommunikation und Marketing, Personal, Produktion und IT), Unternehmer (Gründer, Geschäftsführer im Mittelstand und Unternehmerfamilien) und Finanzdienstleister.

Um die Fachmedien herum ist jeweils eine Familie von Spezialprodukten entstanden. Diese decken alle medialen Formate ab: Veranstaltungen (Kongresse, Seminare etc.), Stellenbörsen, Personalvermittlung, Spezial-Periodika Print und Online sowie Research.

### Pressekontakt

Luise Guckes  
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH – Der F.A.Z.-Fachverlag  
Bismarckstraße 24, 61169 Friedberg  
Telefon: (0 60 31) 73 86-17 10  
E-Mail: [luise.guckes@frankfurt-bm.com](mailto:luise.guckes@frankfurt-bm.com)