

## FORUM

### TRENDS UND KONSEQUENZEN IM PERSONALMANAGEMENT

Zusammenfassung des Beitrags

**Personalmanagement geht international?! –  
Impulse zur Gestaltung und Steuerung  
internationaler Personalarbeit**

8. Juni 2011, 16:15 – 17:00 Uhr

Prof. Dr. Daniela Eisele

Professorin für Allgemeine BWL und Personalmanagement, Fakultät für Wirtschaft 1, Hochschule Heilbronn

Hartmut Hillebrand

Global Head of Executive Development & Compensation, SAP AG, Walldorf

Unter dem gleichnamigen Titel „Personalmanagement geht international?! – Impulse zur Gestaltung und Steuerung internationaler Personalarbeit“ wird Ende dieses Jahres ein Herausgeberwerk der DGFP in der Buchreihe PraxisEdition veröffentlicht, das unter der Regie des DGFP Arbeitskreises Personalmanagement entstanden ist.

Stellvertretend für eine ganze Reihe von Autoren aus Praxis, Beratung und Wissenschaft stellen Frau Prof. Dr. Eisele von der Hochschule Heilbronn und Herr Hartmut Hillebrand, Global Head of Executive Development & Compensation, von der SAP AG Auszüge bedeutende Arbeitsergebnisse des DGFP Arbeitskreises vor.

Frau Prof. Dr. Daniela Eisele stellt zentrale Ergebnisse einer Studie zur internationalen Standardisierung von Personalprozessen vor. Diese wurde im Studiengang Unternehmensführung der Hochschule Heilbronn erstellt und durch die DGFP unterstützt. Dabei wurden mehr als 200 Unternehmen zur Ausrichtung und zum Grad der Standardisierung verschiedener Gestaltungsfelder und Prozesse des Personalmanagements befragt. Außerdem wurden wesentliche Einflussfaktoren auf den Grad der Standardisierung untersucht. Der Rücklauf von 25% brachte unter anderen folgende Einblicke:

- ▶ Werden überhaupt internationale Standards gesetzt, verfolgen insbesondere die Unternehmen mit Stammsitz in Deutschland einen exportorientierten oder allenfalls gemischt exportorientierten/integrierenden Ansatz. Dabei scheint die Größe der Unternehmen kaum eine Rolle bei der Ausrichtung zu spielen. Allerdings benennen die Teilnehmer mit zunehmender Dauer und Stärke der Internationalisierung den global integrierenden Ansatz häufiger als Strategie, auch im Personalmanagement.
- ▶ Dabei stellt sich die Situation bei verschiedenen Mitarbeitergruppen extrem unterschiedlich dar: Den höchsten Standardisierungsgrad erfahren Personalprozesse für das Top-Management, gefolgt von Personalprozessen für Expatriates. Auf Mitarbeiterebene und in geringerem Maß auch im unteren und mittleren Management überwiegt dagegen die lokale Ausrichtung der Personalprozesse.

- ▶ Als wichtigste Treiber für die Standardisierung werden Unternehmensstrategie und Unternehmenskultur genannt. Auf der anderen Seite werden Recht/Politik, Arbeitsmarkt und kulturelle Beschaffenheit besonders häufig als hemmende Faktoren angeführt.

Im Anschluss gibt Herr Hartmut Hillebrand mit seinem Praxisbeispiel aktuelle Einblicke in die Gestaltung und Steuerung internationaler Personalarbeit bei der SAP AG.

Alle Ergebnisse des Arbeitskreises werden in dem DGFP-Buch „Personalmanagement geht international?! – Impulse zur Gestaltung und Steuerung internationaler Personalarbeit“ publiziert. Im ersten Teil wird einleitend ein Bezugsrahmen für die internationale Personalarbeit gespannt und ein Vorgehensmodell zur Gestaltung und Steuerung internationaler Personalarbeit entwickelt. Im zweiten Teil wird die Relevanz für ein internationales Personalmanagement aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Der dritte Buchteil ist konkreten Gestaltungsfeldern und Gestaltungsansätzen der internationalen Personalarbeit gewidmet. Hier werden die vorgenannten Studienergebnisse dargestellt und Praxisbeispiele aus großen deutschen Unternehmen, wie Bosch und SAP, aber auch aus mittelständisch geprägter Unternehmen sowie die IBM Deutschland GmbH, aus der Sicht der Tochtergesellschaft eines amerikanischen Konzerns beschrieben. Das Buch schließt mit einem praktischen Handlungsplan zum Aufbau und zur Entwicklung eines internationalen Personalmanagements.



## DGFP-KONGRESS 2011 PERSONALMANAGEMENT INTEGRIERT

individuell – flexibel – vielfältig

### FORUM

#### TRENDS UND KONSEQUENZEN IM PERSONALMANAGEMENT

---

Zusammenfassung des Beitrags

**Wie tickt die junge Generation – welcher  
Nachwuchs kommt auf die Unternehmen zu?**

8. Juni 2011, 14:00 – 14:45 Uhr



Prof. Klaus Hurrelmann  
Professor of Public Health and Education  
Hertie School of Governance, Berlin

---

Mit den World Vision Kinderstudien und den Shell Jugendstudien liegen umfassende Untersuchungen zu Einstellungen und Mentalitäten der Angehörigen der jüngsten und der jungen Generation vor. Unternehmen sind gut beraten, sich die Trends aus diesen Studien genau anzusehen, denn in den nächsten Jahren wird der Nachwuchs aus demografischen Gründen immer knapper. Da hat die Personalabteilung die Nase vorn, die weiß, wie die gesellschaftlichen Novizen, die ‚digital natives‘ sind, heute „tickern“ und wie man sie richtig ansprechen kann. Die Zielgruppe ist „diverse“, junge Leute aus den unterschiedlichsten Ländern mit verschiedenem kulturellen Hintergrund und verschiedenen Ansprüchen an HR- Themen wie Personalmarketing, Recruiting und Führung kommen auf die Unternehmen zu. Im Vortrag geht es in diesem Zusammenhang darum, die Herausforderungen für die Personalarbeit abzustecken und zu diskutieren. Der Referent ist Leiter der genannten Studien, fasst deren Ergebnisse zusammen und leitet Konsequenzen für das Personalmanagement ab.