

# PERSONALMANAGEMENT ALS BERUF?!

Die Berufsfeldstudie des Bundesverbandes der Personalmanager 2014



26. Juni 2014

Prof. Dr. Jörg K. Ritter & René Seidenglanz

## Fast 3.500 Teilnehmer aus dem Berufsfeld

Eine der umfassendsten PR-Berufsfeldbefragungen weltweit

Onlinebefragung

Stichprobe: n = 3.447 (6,5 Prozent Response)

Feldphase: 26. März bis 17. April 2014

46 Fragen in acht Fragenkomplexen, 118 Einzelitems

### 1. Organisation

### 2. HR-Bereich

### 3. Macher

### 4. Chancengleichheit

### 5. Ausbildung

### 6. Fazit

Strukturen	Berufstätige	Fokusthemen 2014		
aktuelle Zustandsbeschreibungen	Trends und Entwicklungen	Chancengleichheit	Internationalität	Professionalisierung
<ul style="list-style-type: none"> <li>Größen</li> <li>Branchen</li> <li>Hierarchien</li> <li>Erfolgskontrolle</li> <li>u.a.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karriere</li> <li>Position</li> <li>Einkommen</li> <li>Selbstverständnis und Zufriedenheit</li> <li>u.a.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Karrierewege, Berufsposition von Frauen und Männern</li> <li>Einkommen</li> <li>Förderung</li> <li>u.a.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Internationalität</li> <li>Internationales Recruiting</li> <li>Integration und Förderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>HR-Ausbildung in Deutschland</li> <li>Weiterbildungsbedarf</li> <li>u.a.</li> </ul>

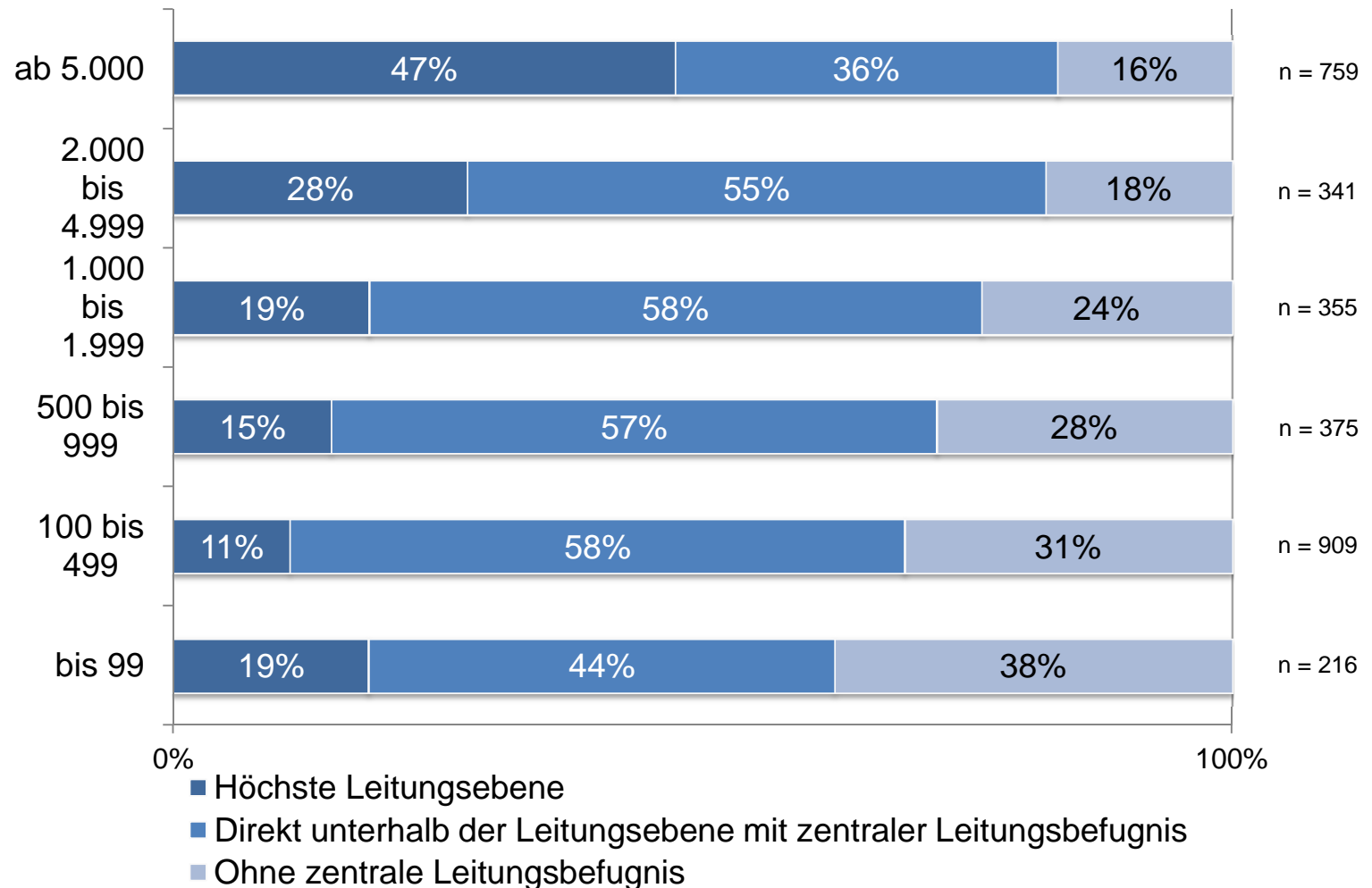


**Einfluss von (unabhängigen) Variablen**

organisatorisch-strukturelle und persönlich-soziodemografische Merkmale

Bei ca. drei Viertel aller Organisation ist HR auf höchster bzw. direkt unterhalb der Leitungsebene mit zentraler Leitungsbefugnis angesiedelt

### Zentrale Leitungsfunktion von HR ja nach Organisationsgröße



1. Organisation

2. HR-Bereich

3. Macher

4. Chancengleichheit

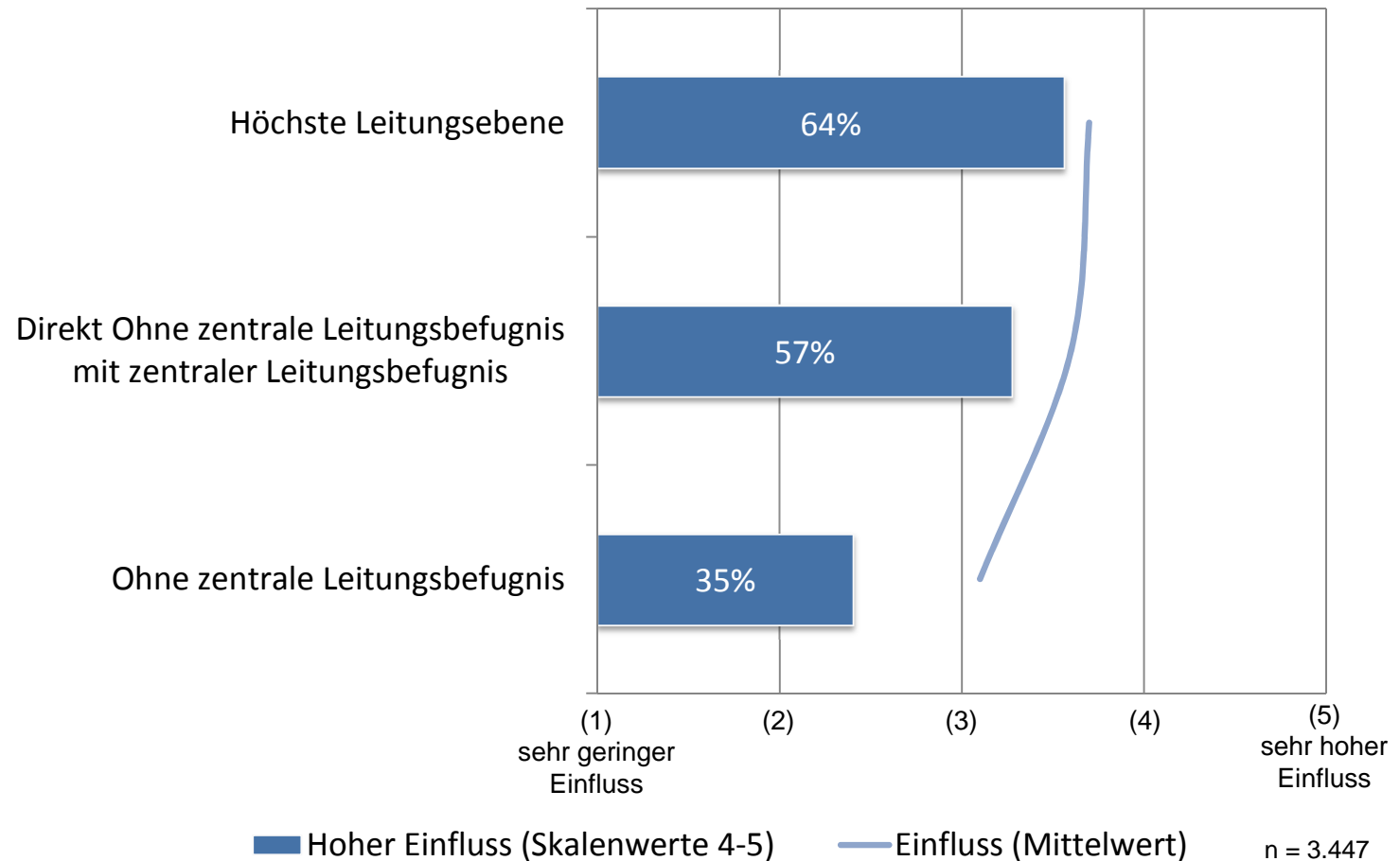
5. Ausbildung

6. Fazit

## Je höher HR in der Hierarchie verortet ist, desto mehr nimmt der Einfluss auf die gesamtstrategische Ausrichtung einer Organisation zu

### Strategischer Einfluss nach Status der HR-Abteilung

1. Organisation
2. **HR-Bereich**
3. Macher
4. Chancengleichheit
5. Ausbildung
6. Fazit



## HR attestiert sich einen zunehmenden Einfluss in operativen Themen bei der Organisationsleitung

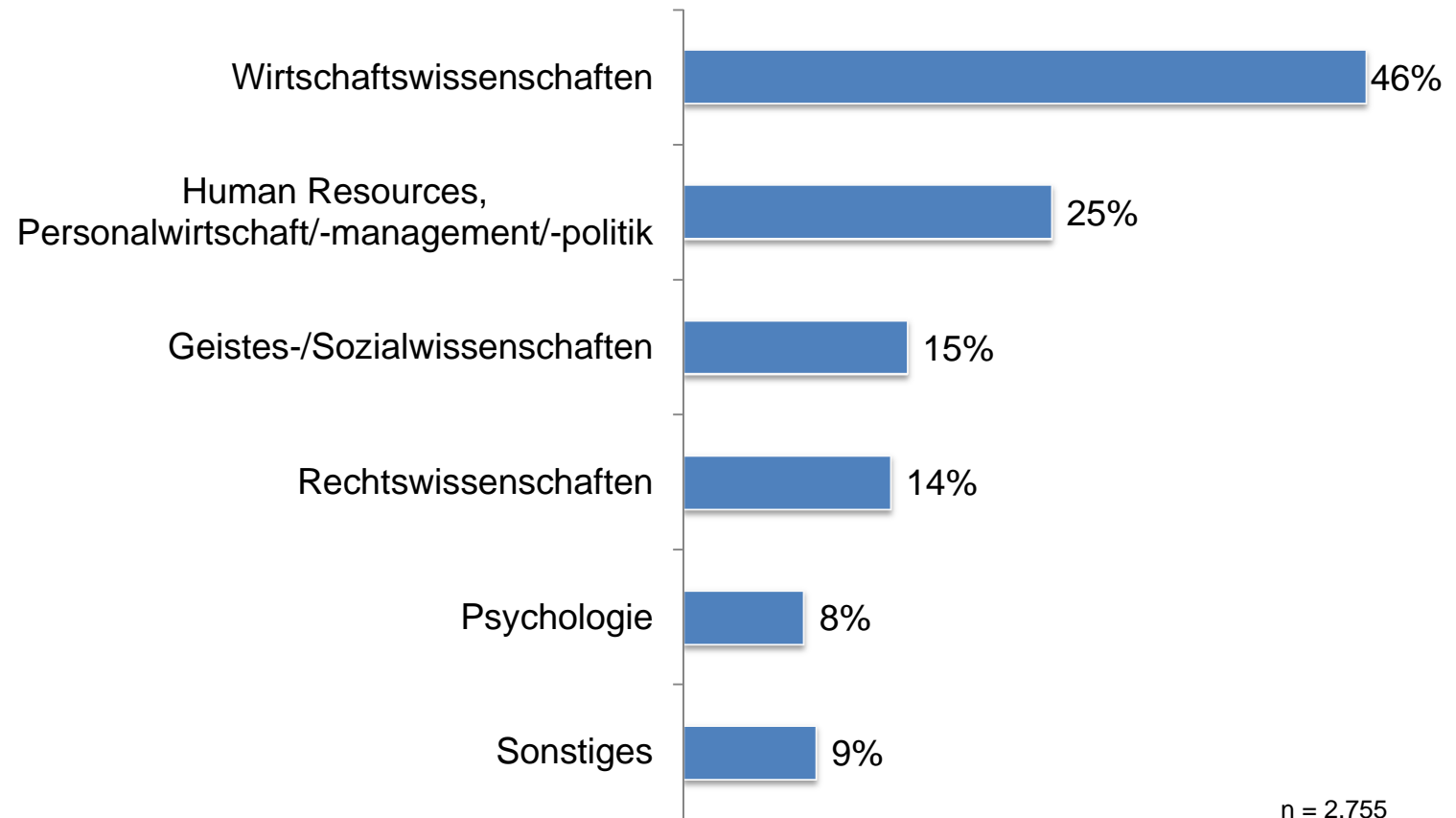
### Aussagen zur operativen Einbindung von Human Resources

operativer Einfluss		stimme nicht zu (1-2)	(3)	stimme zu (4-5)	Total	Basis
1. Organisation						
	ausreichende Abstimmung zwischen Personalwesen und Organisationsleitung	2014	13%	21%	66%	100%
2. HR-Bereich						
	ausreichende Abstimmung zwischen Personalwesen und Organisationsleitung	2010	19%	28%	63%	100%
3. Macher						
	Beratungsfunktion durch die Organisationsleitung akzeptiert	2014	16%	27%	57%	100%
4. Chancengleichheit						
	Beratungsfunktion durch die Organisationsleitung akzeptiert	2010	11%	33%	56%	100%
5. Ausbildung						
	vorhandenes Verständnis für Personalmanagement	2014	29%	23%	48%	100%
6. Fazit						
	vorhandenes Verständnis für Personalmanagement	2010	34%	30%	36%	100%

1. Organisation
2. HR-Bereich
3. **Macher**
4. Chancengleichheit
5. Ausbildung
6. Fazit

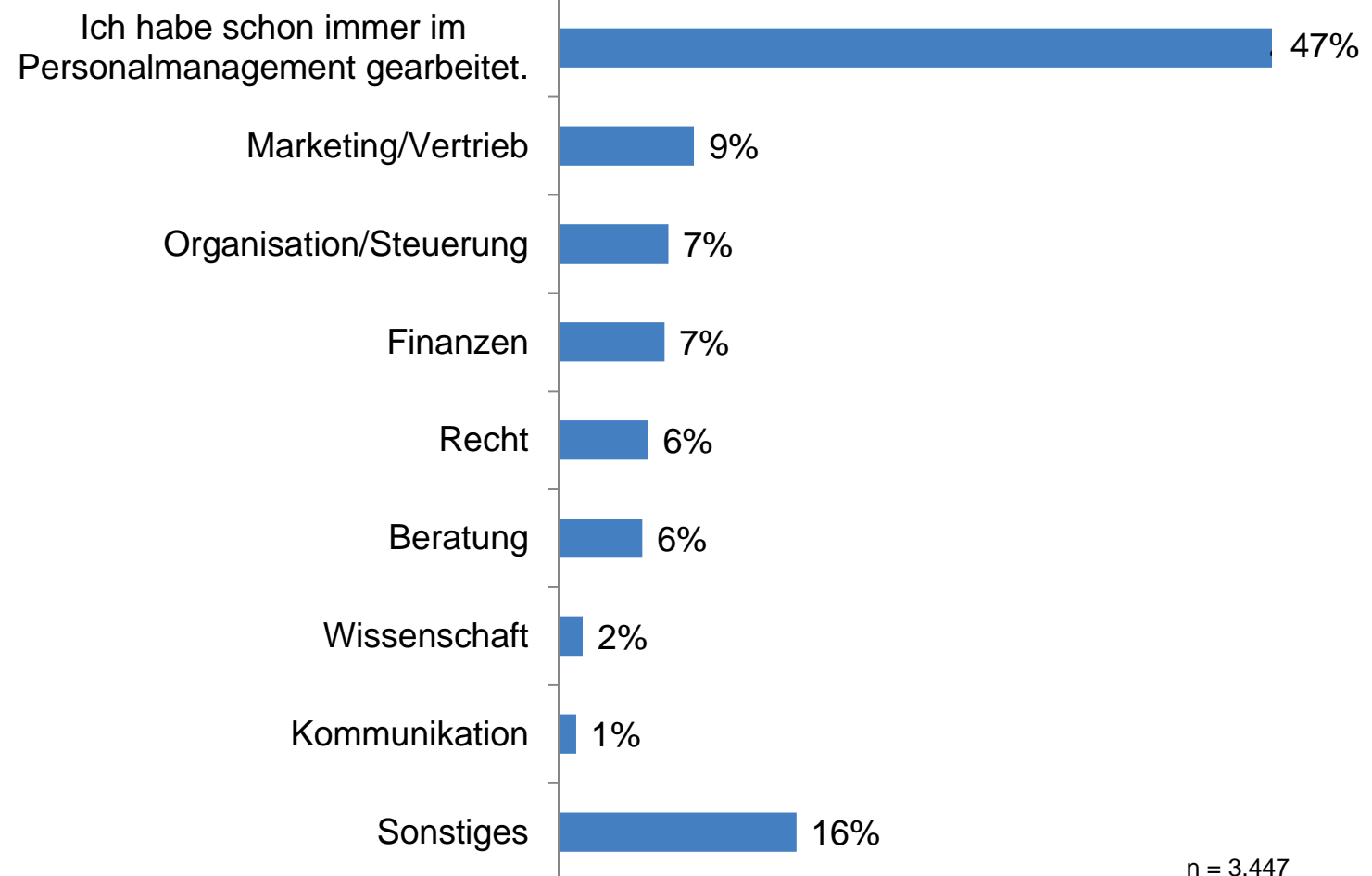
## Im Längsschnittvergleich lässt sich einzig ein Trend hin zu vermehrt HR-spezifischen Studienabschlüssen feststellen

### Studienschwerpunkt der Akademiker



Es zeichnen sich weiterhin außerordentlich vielfältige  
Karrierewege ab, wobei es bei den jüngeren Segmenten  
weniger Quereinsteiger gibt als in den älteren

### Letzte berufliche Tätigkeit



n = 3.447

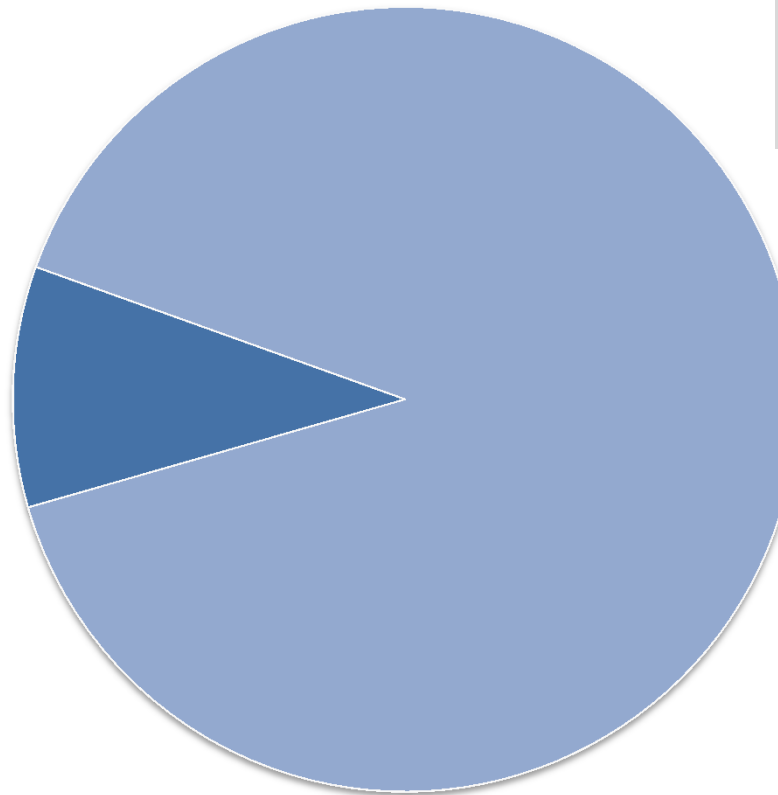
1. Organisation
2. HR-Bereich
3. **Macher**
4. Chancengleichheit
5. Ausbildung
6. Fazit

Jeder zehnte interviewte Praktiker hat die Absicht, zukünftig nicht mehr im Personalmanagement zu arbeiten - in der jüngsten Befragtengruppe immerhin 15 Prozent

### Wunsch nach Wechsel der beruflichen Tätigkeit

durchschnittliche  
Verweildauer auf den  
aktuellen Positionen:  
**Ø 13,1 Jahre**

Wunsch nach  
anderer  
beruflicher  
Tätigkeit als  
Personal-  
management  
10%



keine andere  
berufliche  
Tätigkeit  
angestrebt  
90%

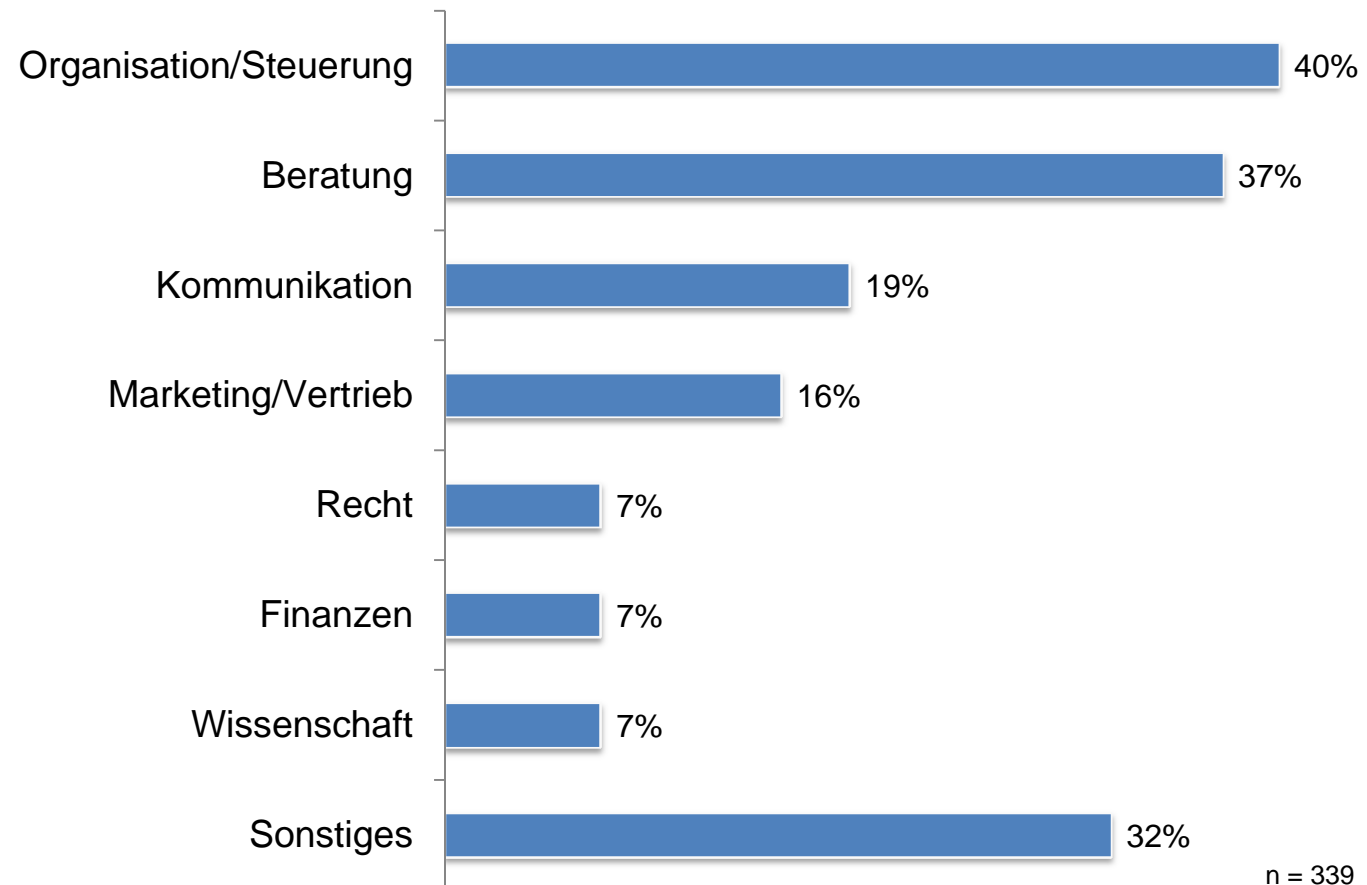
1. Organisation
2. HR-Bereich
3. **Macher**
4. Chancengleichheit
5. Ausbildung
6. Fazit

n = 3.447



Unter den sonstigen beruflichen Herausforderungen wurden am häufigsten die Position des CEOs (15-mal) und die Arbeit im Projektmanagement (6-mal) genannt

### Präferenzen bei beabsichtigtem Wechsel der beruflichen Position



1. Organisation

2. HR-Bereich

3. **Macher**

4. Chancengleichheit

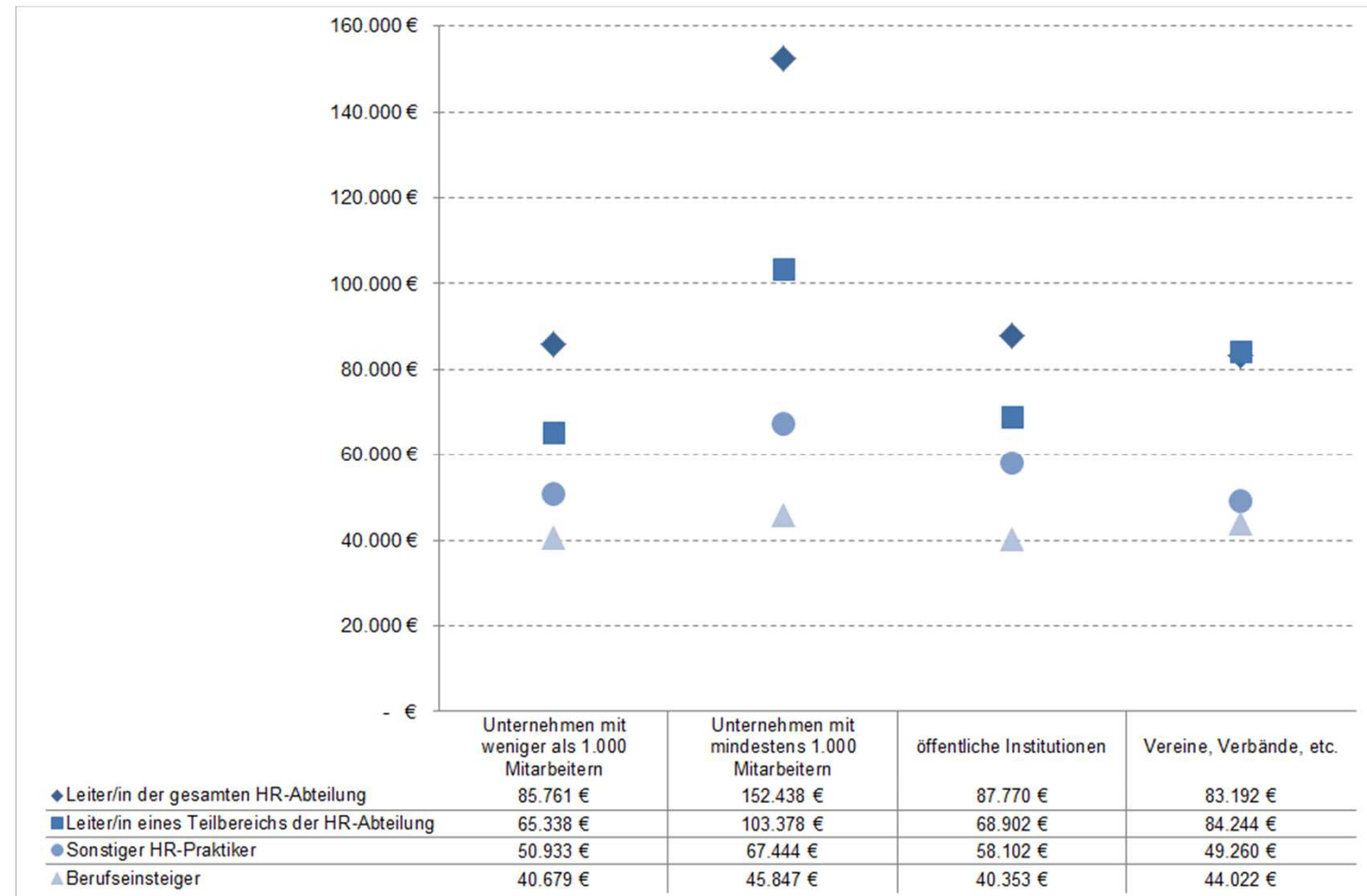
5. Ausbildung

6. Fazit

1. Organisation
2. HR-Bereich
3. **Macher**
4. Chancengleichheit
5. Ausbildung
6. Fazit

## Wie in wohl den meisten Berufsfeldern üblich – verdienen HR-Praktiker in der freien Wirtschaft am besten – allerdings erst ab einer bestimmten Position und Unternehmensgröße

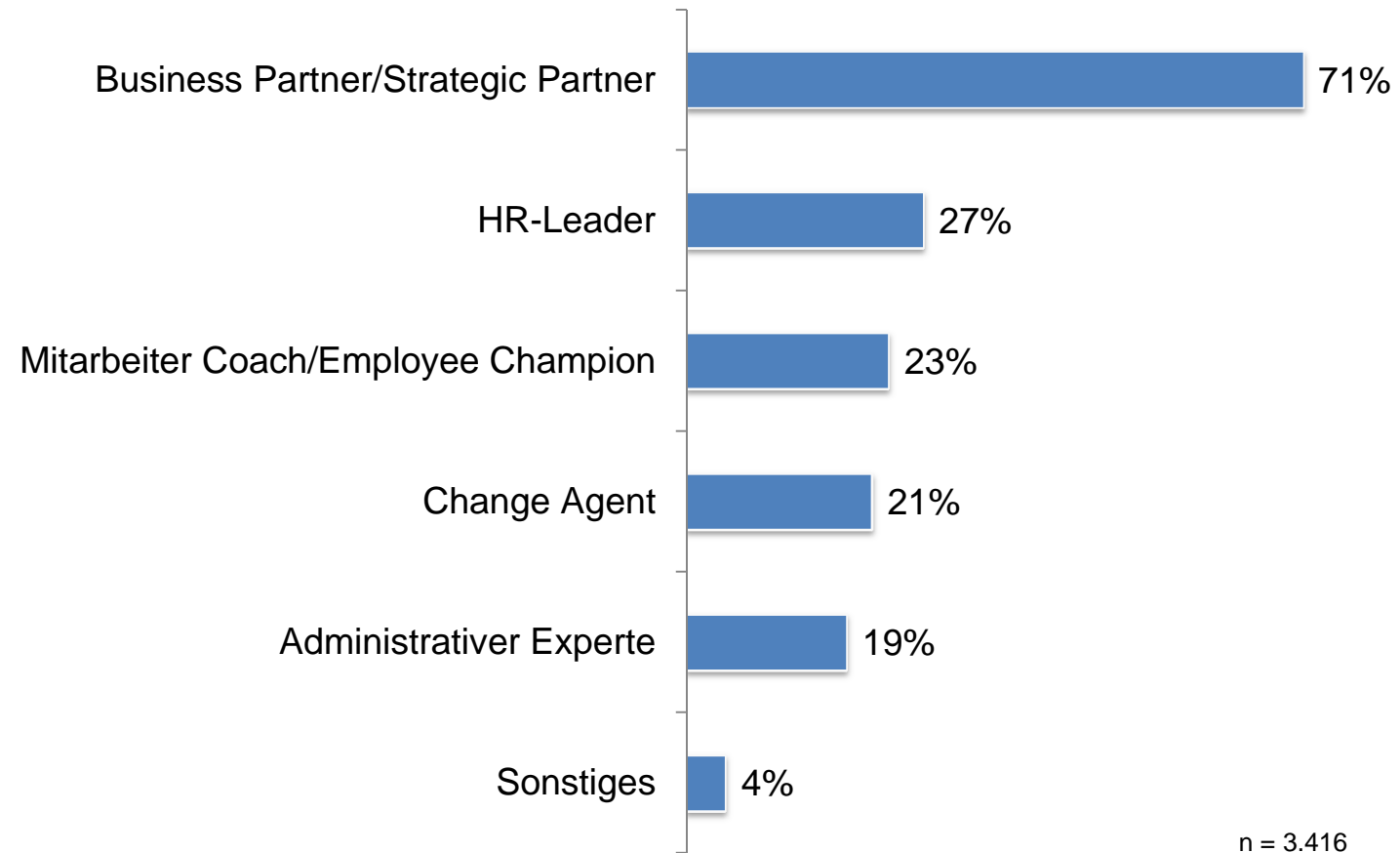
### Brutto-Jahresgehalt nach Organisationstyp und Position (Durchschnitt)



1. Organisation
2. HR-Bereich
3. **Macher**
4. Chancengleichheit
5. Ausbildung
6. Fazit

## Mindestens zwei von drei interviewten Personalmanagern betrachten sich als Business oder Strategic Partner\*

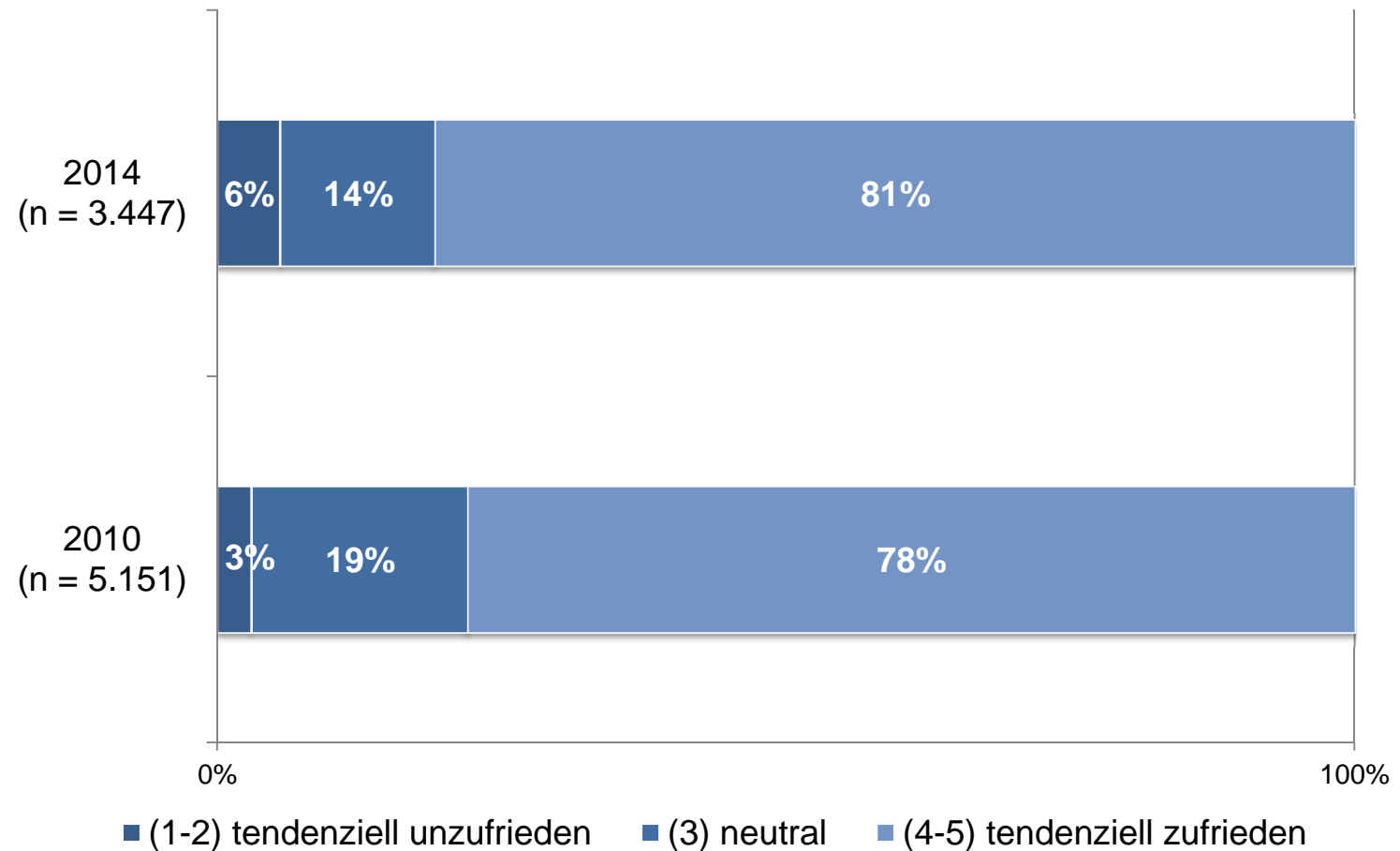
### Berufliches Selbstverständnis



## Offensichtlich herrschen in großen Teilen des Berufsfelds Human Resources aktuell optimale Arbeitsbedingungen

### Zufriedenheit im Beruf 2010 und 2014 im Vergleich

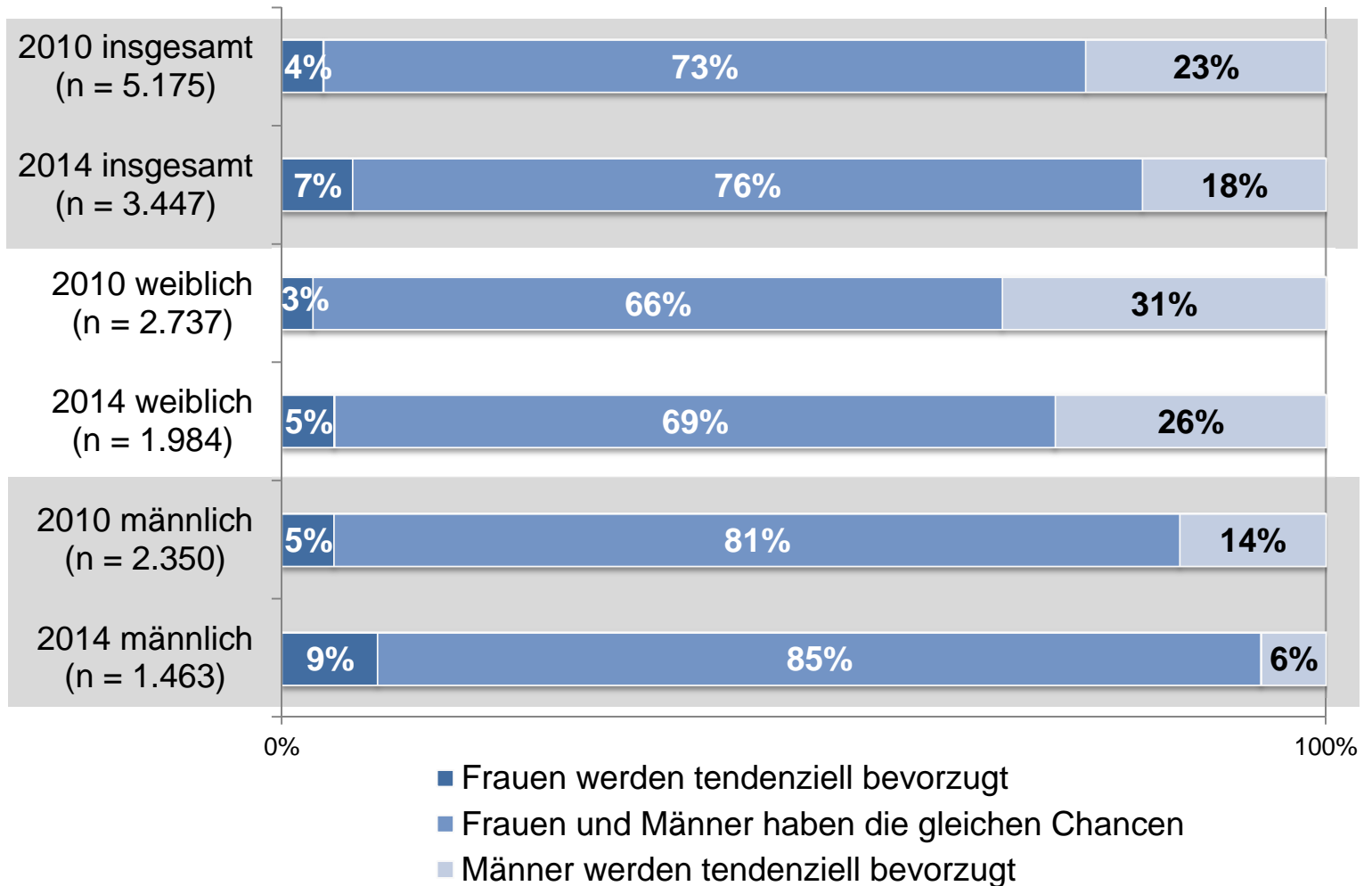
1. Organisation
2. HR-Bereich
3. **Macher**
4. Chancengleichheit
5. Ausbildung
6. Fazit



## Chancengleichheit hat sich tendenziell verbessert, doch Männer sehen sie insgesamt positiver als Frauen

### Chancengleichheit im Berufsfeld HR

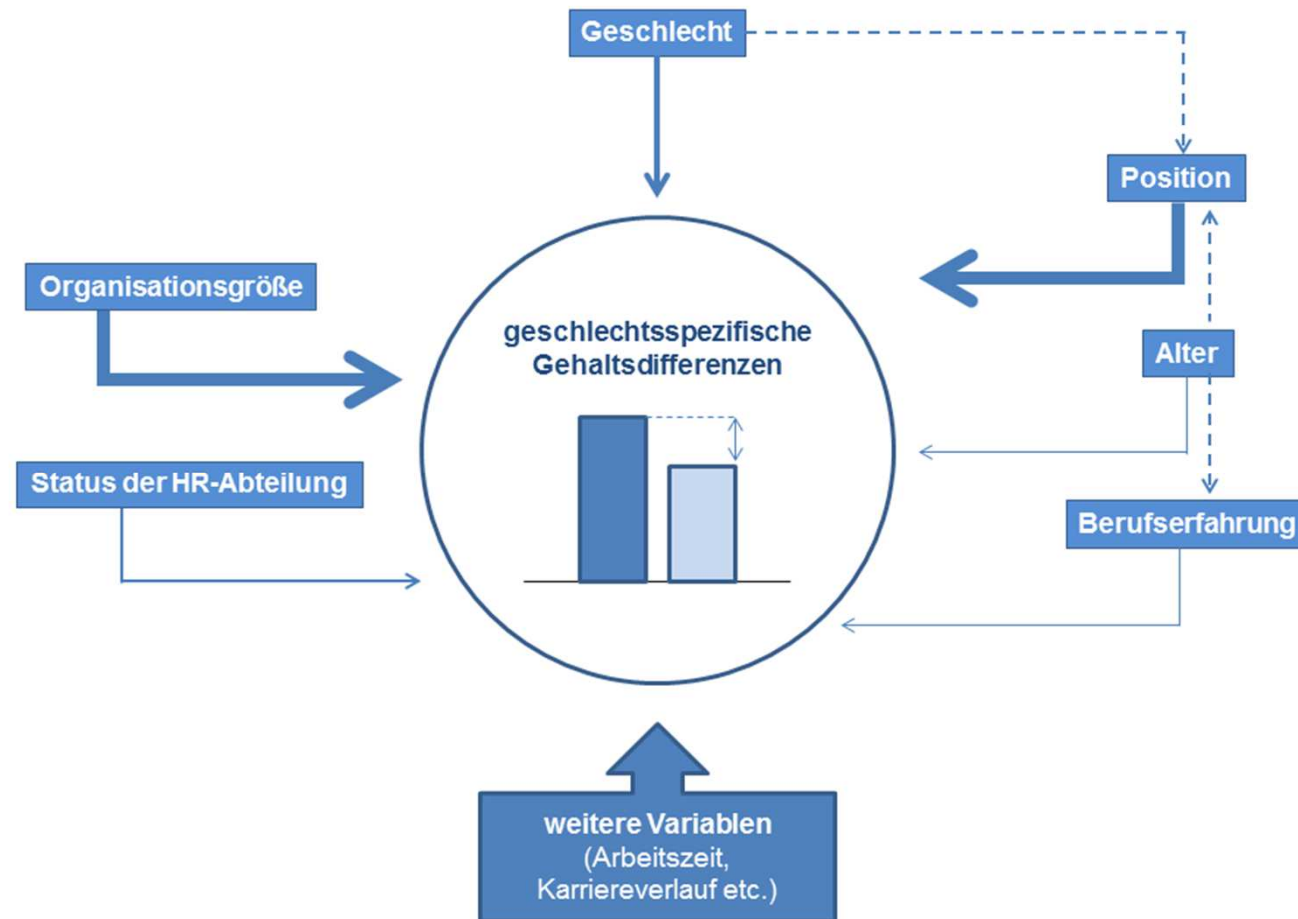
1. Organisation
2. HR-Bereich
3. Macher
4. **Chancengleichheit**
5. Ausbildung
6. Fazit



1. Organisation
2. HR-Bereich
3. Macher
4. **Chancengleichheit**
5. Ausbildung
6. Fazit

## Organisationsgröße und Position haben vergleichsweise starken Einfluss, während Geschlecht und Alter nur mittleren Einfluss ausüben

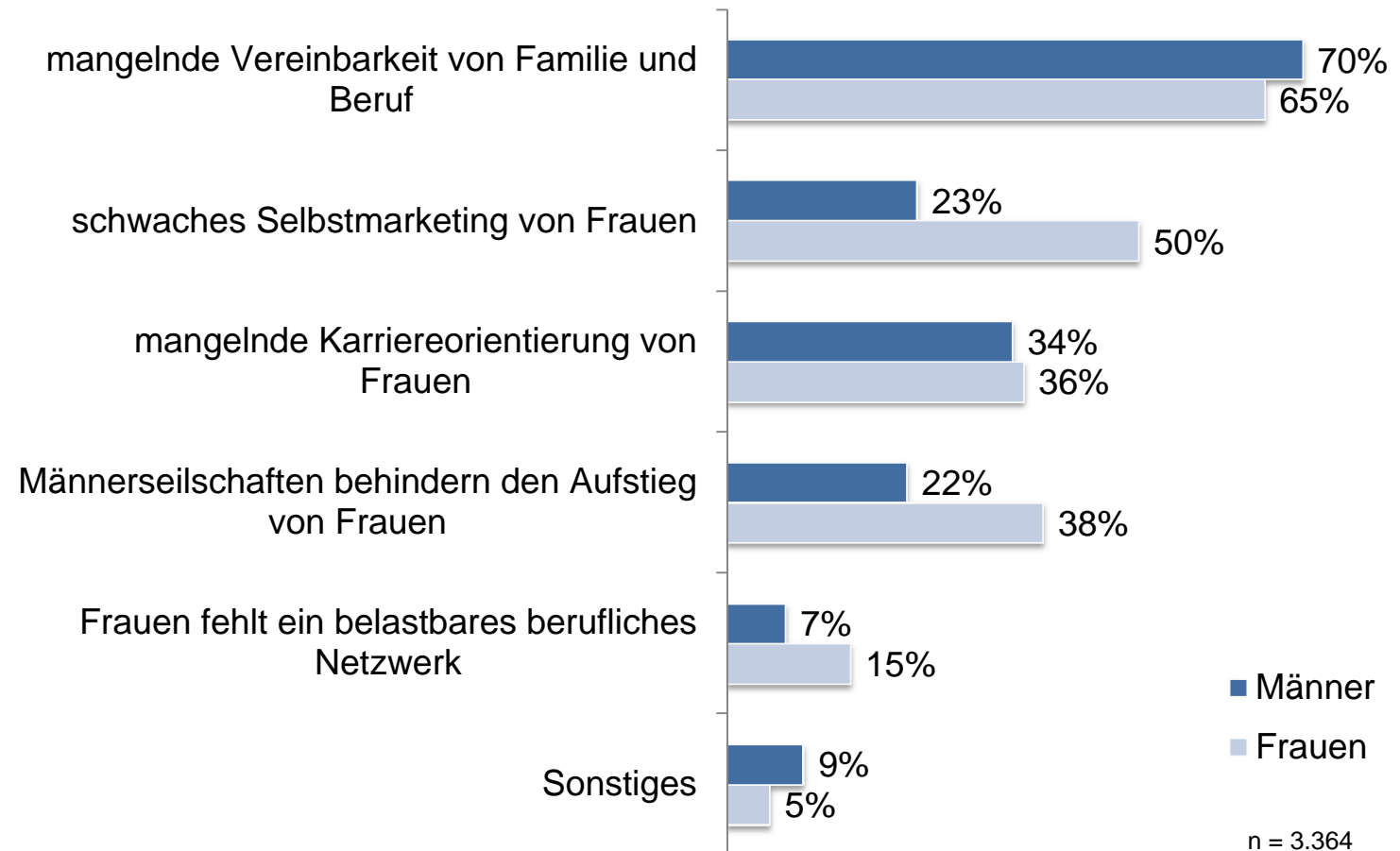
### Ursachen für Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bentele/Seidenglanz/Großkurth (2010: 140)

## Die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die größte Herausforderung für berufliche Gleichstellung; Frauen bewerten ihr Selbstmarketing kritischer (50%) als Männer (23%)

### Hindernisse beruflicher Gleichstellung



1. Organisation

2. HR-Bereich

3. Macher

4. **Chancengleichheit**

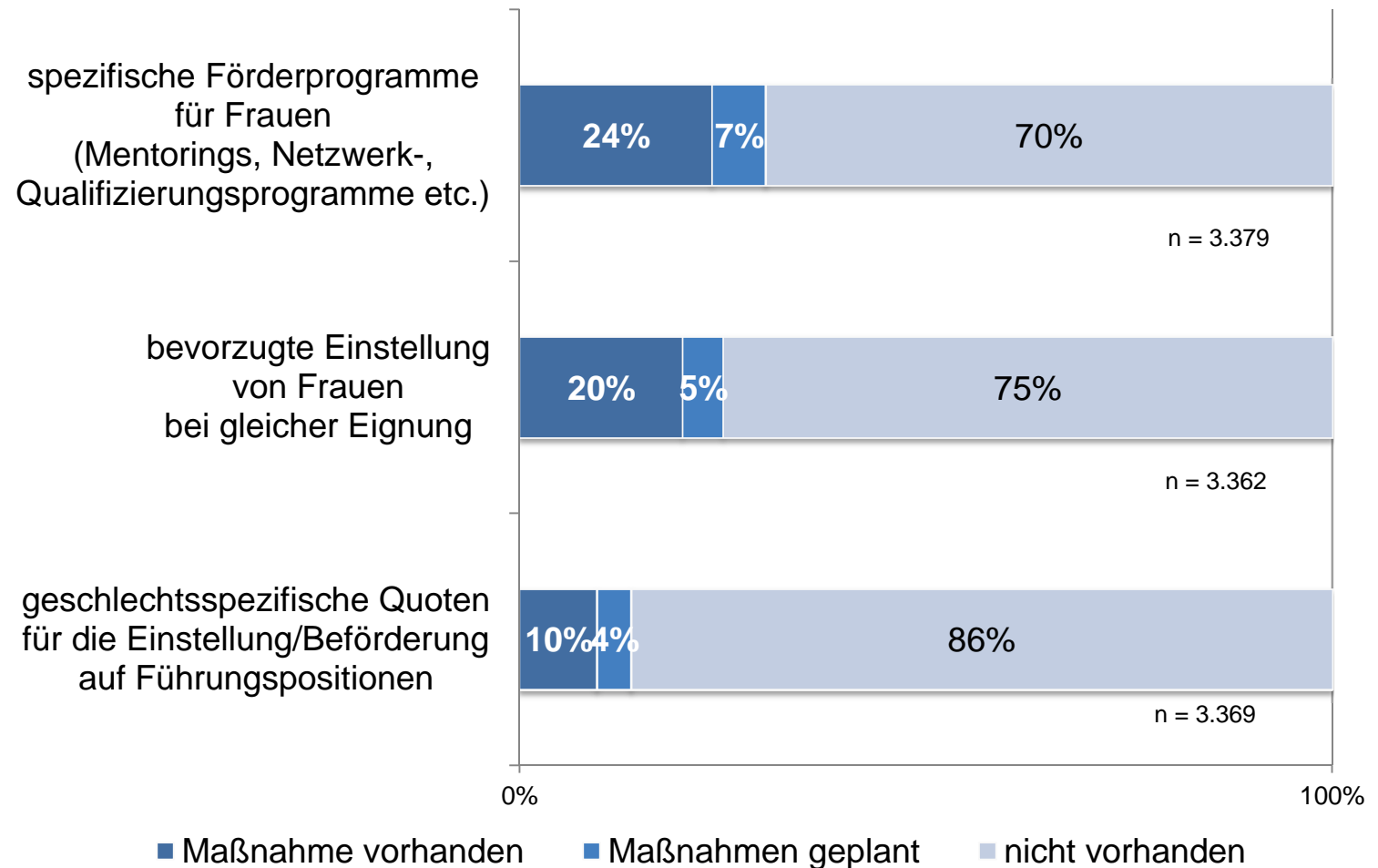
5. Ausbildung

6. Fazit

## In weniger als der Hälfte der befragte Organisationen existieren Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit (39%) oder sind geplant (6%)

### Mangel an Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit

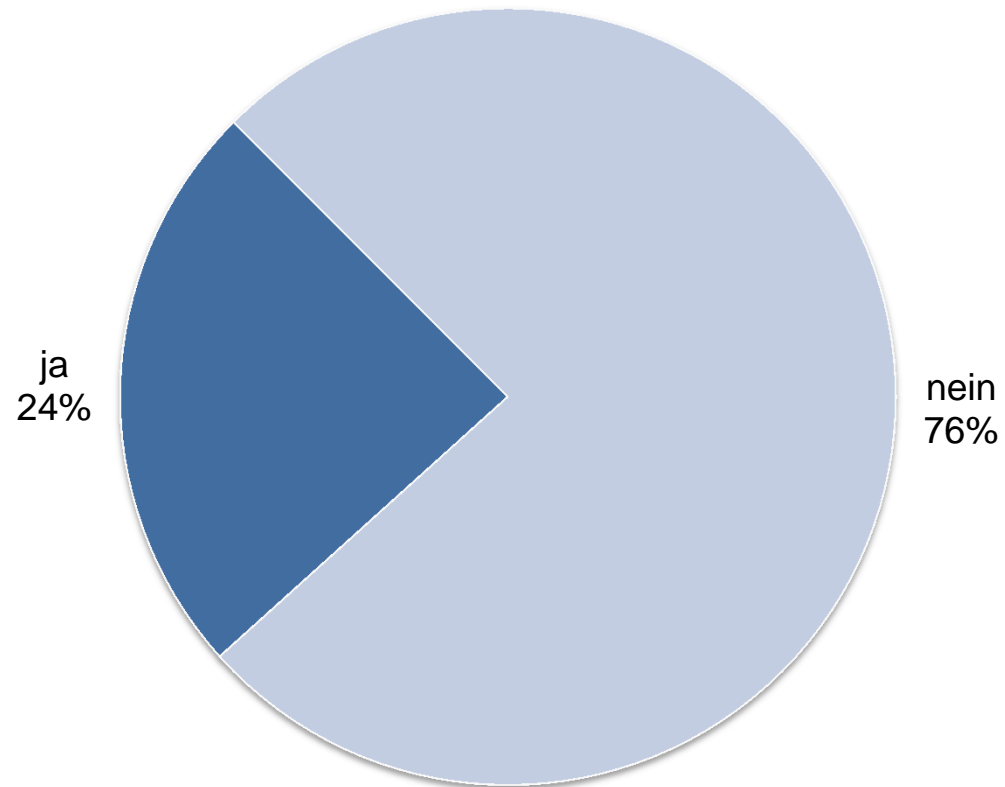
1. Organisation
2. HR-Bereich
3. Macher
4. **Chancengleichheit**
5. Ausbildung
6. Fazit





Insgesamt befürworten 24% die Einführung einer gesetzlichen Geschlechterquote für oberste Führungsfunktionen, 75% sind dagegen

### Geschlechterquote in Führungspositionen



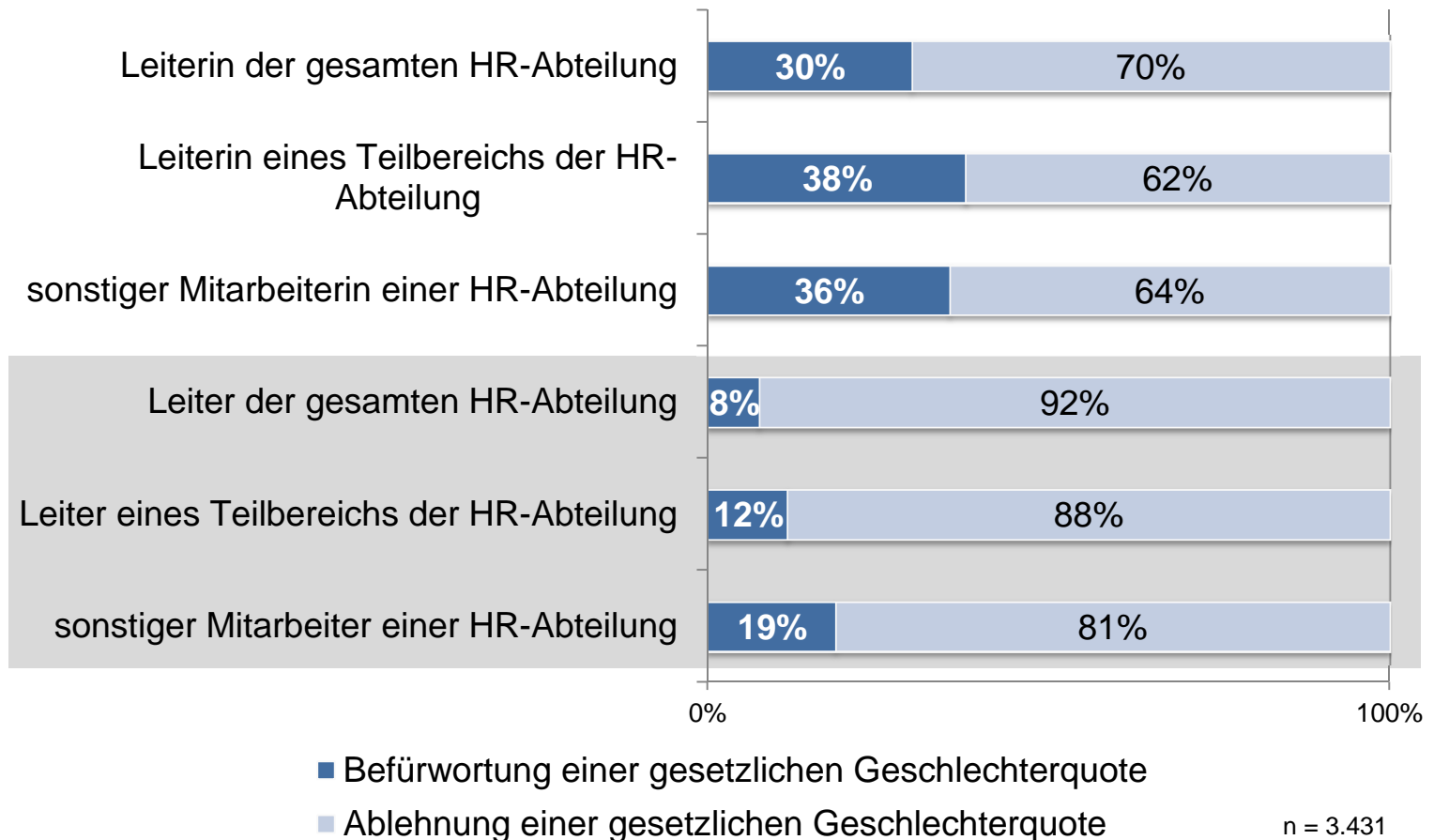
n = 3.431

1. Organisation
2. HR-Bereich
3. Macher
4. **Chancengleichheit**
5. Ausbildung
6. Fazit

## Männliche Gesamtleiter plädieren eher für eine gesetzliche Geschlechterquote (19%), wenn sie wenig Personalverantwortung tragen

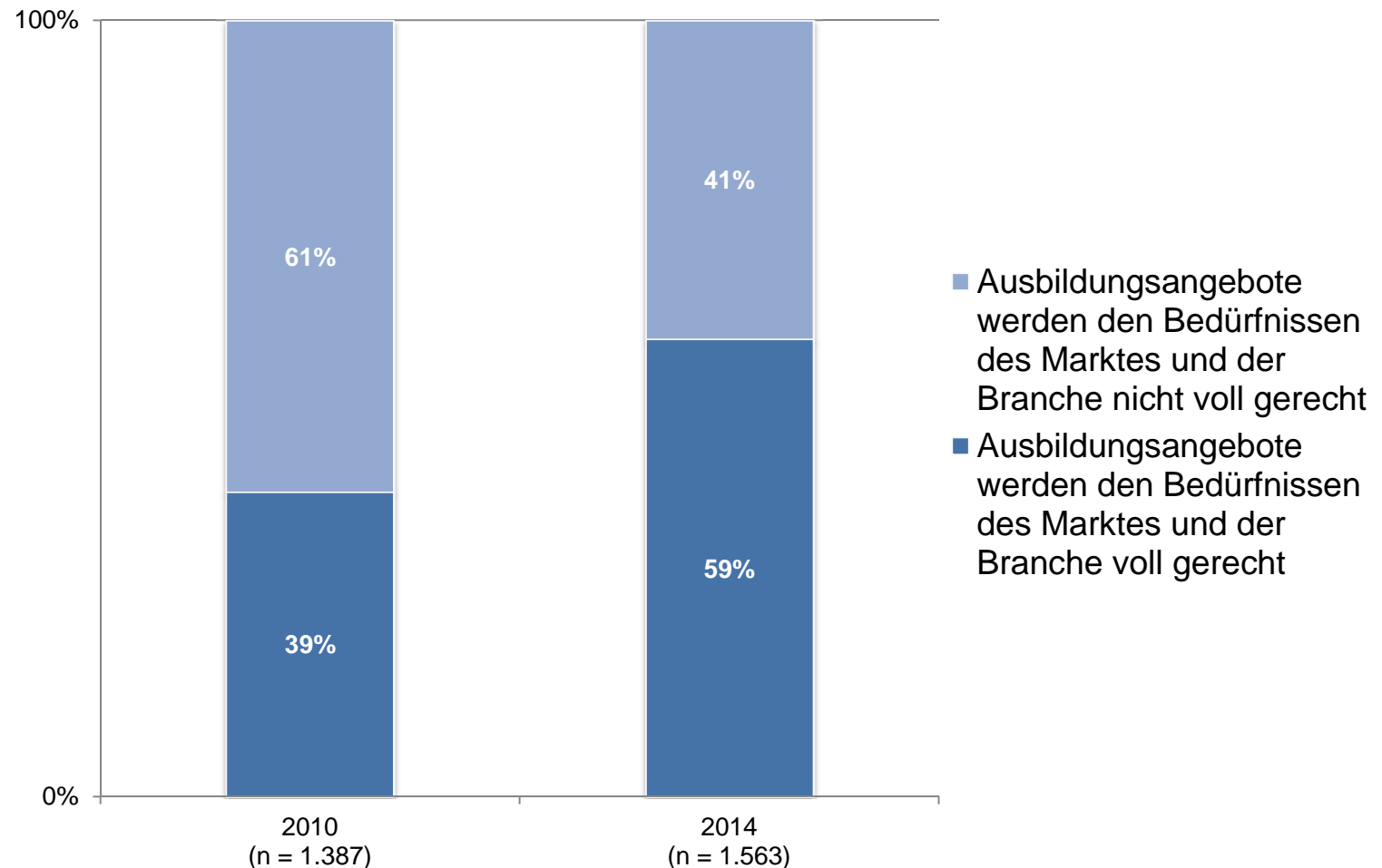
### Befürwortung einer Geschlechterquote in Führungspositionen nach Position und Geschlecht

1. Organisation
2. HR-Bereich
3. Macher
4. **Chancengleichheit**
5. Ausbildung
6. Fazit



## Die Zufriedenheit mit den verfügbaren Ausbildungsangeboten hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen

### Bewertung der HR-Ausbildungsangebote in Deutschland 2010 und 2014 im Vergleich



1. Organisation

2. HR-Bereich

3. Macher

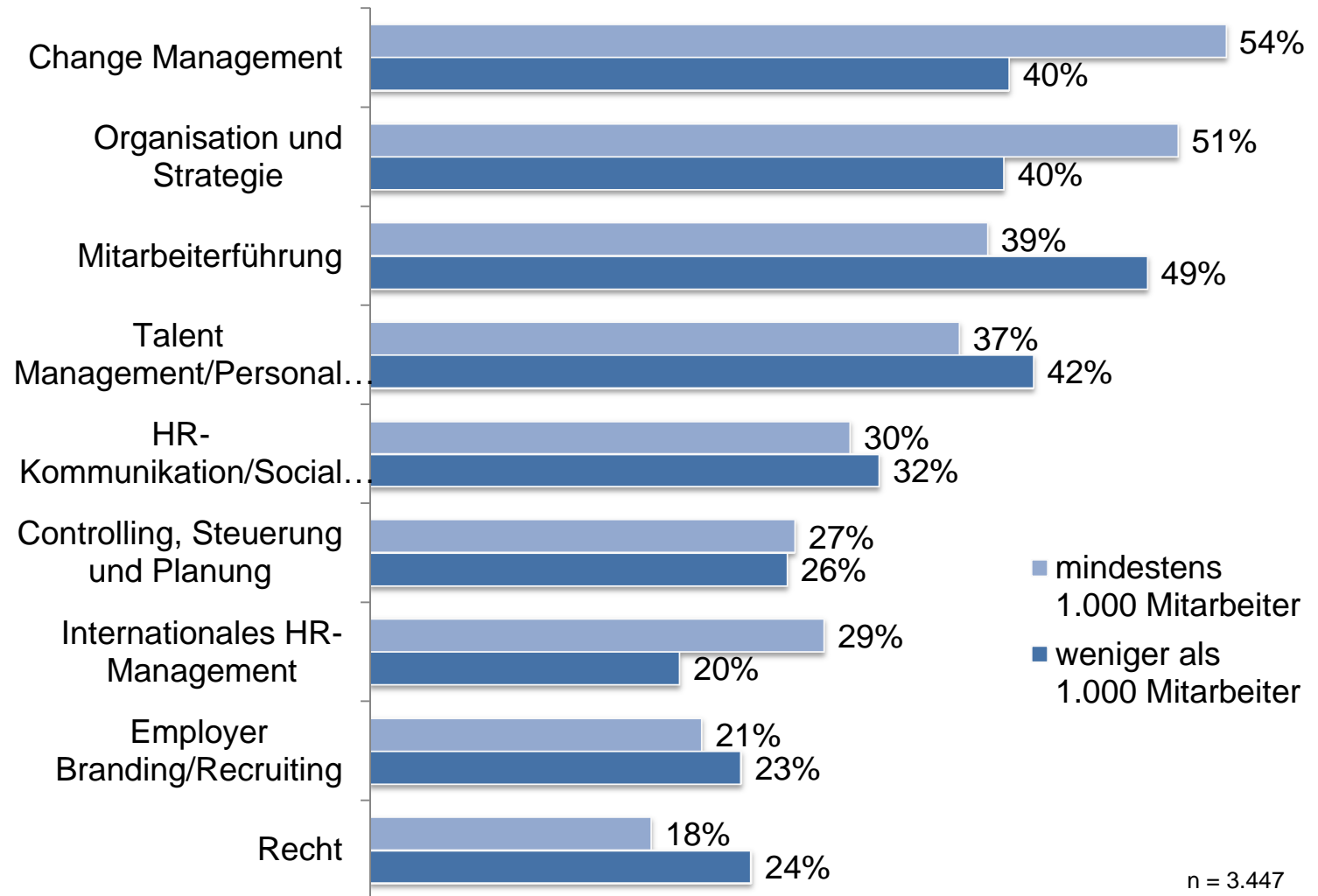
4. Chancengleichheit

5. **Ausbildung**

6. Fazit

## Insbesondere in den zukunfts- und gestaltungsorientierten Themenfeldern attestiert sich HR Weiterbildungsbedarf

### Themenfelder mit dem größten Weiterbildungsbedarf nach Organisationsgröße



1. Organisation

2. HR-Bereich

3. Macher

4. Chancengleichheit

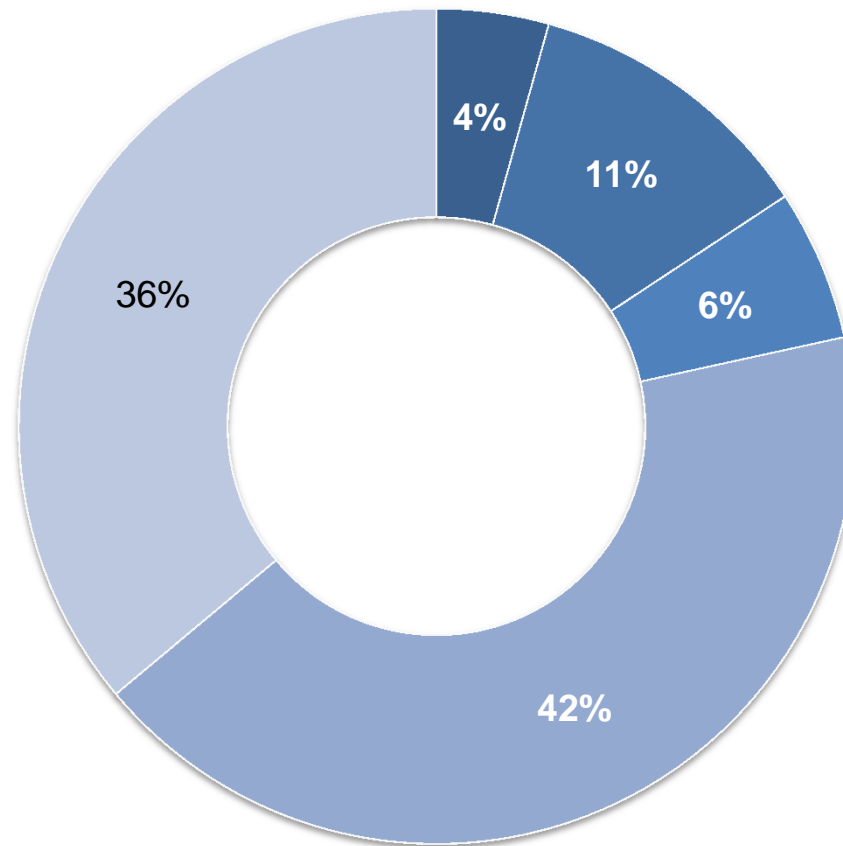
5. **Ausbildung**

6. Fazit

## Arbeitgeber zeigen eine deutlich hohe Bereitschaft, sich an den Weiterbildungskosten voll bzw. teilweise zu beteiligen

### Unterstützung von Weiterbildung im HR-Bereich durch den Arbeitgeber

1. Organisation
2. HR-Bereich
3. Macher
4. Chancengleichheit
5. **Ausbildung**
6. Fazit



- Es besteht kein besonderes Interesse an der Weiterqualifikation der Mitarbeiter.
- Weiterqualifikation ist gewünscht, wird aber nicht weiter gefördert.
- Weiterqualifikation wird mindestens zeitlich unterstützt (Teilzeitregelungen, Gleitzeit).
- Weiterqualifikation wird auch teilweise durch den Arbeitgeber bzw. die Organisation finanziert.
- Weiterqualifikation wird voll durch den Arbeitgeber bzw. die Organisation finanziert.

## KONTAKT

**Prof. Dr. Jörg K. Ritter**

Quadriga Hochschule Berlin  
joerg.ritter@quadriga.eu

**René Seidenglanz**

Quadriga Hochschule Berlin  
rene.seidenglanz@quadriga.eu