

16.01. 2019

Korn Ferry: Wie Talente in Zukunft gefunden und gehalten werden

Von PPS

Aufkommende Trends in der Talentakquise von morgen

(Zürich)(PPS) **Zum Jahresbeginn hat Korn Ferry, das weltweit führende Personalberatungsunternehmen für die Rekrutierung und Entwicklung von Führungskräften, basierend auf den Erkenntnissen von Experten, Trends identifiziert, die bei der zukünftigen Talentakquise eine immer grössere Rolle einnehmen werden.**

«Es gibt verschiedene Faktoren wie beispielsweise die zunehmende Enge des Arbeitsmarktes und die enorme Menge verfügbarer Daten, die die Art und Weise beeinflussen, wie HR-Profis und Führungskräfte der Talentakquise arbeiten», sagt Stefan Steger, Chairman Korn Ferry Schweiz & Österreich und fügt hinzu: «Um es auch in Zukunft zu schaffen, Top-Talente zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten, ist es somit wichtig, die Agilität zu steigern und immer vorausschauender zu arbeiten».

Korn Ferry hat Trends in der Talentakquise identifiziert, die in Zukunft für Unternehmen von grosser Bedeutung sein werden. Einige davon werden anbei genauer beschrieben:

Proaktives Suchen

Potentielle Kandidaten zu erreichen, die sich zwischen den Jobs eine Auszeit nehmen, ist keine leichte Aufgabe. Es gibt aber Vorgehensweisen, wie solche Fachleute erreicht werden können: gezieltes proaktives Sourcing, Talent Communities, Workshops, massgeschneiderte Landing Pages und Microsites oder Alumni-Netzwerke für diejenigen, die das Unternehmen verlassen haben und eine Rückkehr in Betracht ziehen könnten.

Diversität und Integration stärken

Wenn es um die Erhöhung von Vielfalt und Integration geht, muss der Fokus nicht nur auf der Chefetage liegen, sondern auf allen Ebenen eines Unternehmens. Dabei muss darauf geachtet werden, verschiedenste Talente zu fördern, einschliesslich Frauen, Menschen mit unterschiedlicher Hautfarbe, und auch Menschen mit Behinderung.

Um diesen Fortschritt zu messen, haben viele Unternehmen begonnen, Bewerber-Tracking-Systeme einzusetzen, um herauszufinden, wie viel Prozent der Bewerber von Minderheiten tatsächlich eingestellt wurden. Unternehmen arbeiten daran, ihren vielfältigen Kandidatenpool zu erweitern und mit unvoreingenommenen Bewertungen sicherzustellen, dass die qualifiziertesten Personen eingestellt werden. Darüber hinaus legen Unternehmen einen zusätzlichen Schwerpunkt auf die Bindung einer vielfältigen Mitarbeiterzahl. Viele verwenden eine «Diversity & Inclusion-Diagnose», die hilft, das eigentliche Problem zu lösen: Warum verlassen Mitarbeiter das Unternehmen und was kann getan werden, damit Mitarbeiter dem Unternehmen treu bleiben?

Künstliche Intelligenz «intelligenter» machen

Bei der Suche nach qualifizierten Kandidaten setzt man immer öfters auf die Künstliche Intelligenz (KI). Wichtig ist jedoch, dass KI richtig geprüft wird, damit beispielsweise die Bemühungen zur Förderung von Vielfalt nicht untergraben werden. Selbst wenn Lebensläufe durch das Entfernen von Kandidaten-Namen anonymisiert werden, kann die KI oft das Geschlecht eines Kandidaten herausfinden, indem sie die verwendeten Phrasen analysiert. So wird beispielsweise «übernimmt die Verantwortung» oft mit Männern in Verbindung gebracht, während «führt überzeugend» von Frauen verwendet wird.

Eine Möglichkeit das Problem zu lindern, besteht darin, die KI mit nicht-parteilichen Daten zu versorgen, wie z.B. Talenteinschätzungsdaten, die Erfolgsfaktoren aufzeigen. Die KI muss geschult werden, um mehr nach den Fähigkeiten zu suchen, die für eine bestimmte Rolle benötigt werden, anstatt sich auf subjektive Modifaktoren zu konzentrieren.

Personalisierte Bezahlung

Die Erwartungen an den Lohn haben sich im Laufe der Jahre verändert. Unternehmen arbeiten heute mit vier verschiedenen Generationen, die unterschiedliche Erwartungen an die Bezahlung und Belohnung haben.

Um herauszufinden, was jede Generation tatsächlich will, beginnen Unternehmen zuzuhören. Mit diesen Informationen sind die Unternehmen anschliessend in der Lage, Belohnungspakete gezielter zu erstellen. Diese Pakete beinhalten meist Folgendes: verschiedene Lohnarten, Gleitzeiten, bezahlte Freizeit, internationale Einsätze oder auch Rückzahlungen von Studentenkrediten. Somit wird die Vergütungsdiskussion eines Unternehmens in eine 1:1-Diskussion mit den Mitarbeitern umgewandelt.

Jährliche Leistungsbeurteilung überdenken

Die Beschäftigungsdauer der Mitarbeitenden ist heutzutage kurz. Blieben früher viele Mitarbeiter dem Unternehmen über Jahre hinweg erhalten, bleiben gerade jüngere Mitarbeiter im Durchschnitt nur noch gerade zwei Jahre – wenn nicht sogar weniger. Mitarbeiter brauchen keine Jubiläums-Geschenke mehr, sondern viel mehr konstruktive Echtzeit-Feedbacks und laufende Leistungsgespräche mit ihren Vorgesetzten. Auch wenn der Mitarbeiter keine lange Betriebszugehörigkeit hat, hilft ihm das kontinuierliche Feedback zu lernen, engagiert zu bleiben und ein Arbeitgeberwertversprechen zu schaffen, um zukünftige Mitarbeiter anzuziehen.

Wie geht es dem Unternehmen?

Seit Jahren befragen Konsumgüterunternehmen und Einzelhändler Kunden über ihre Erfahrungen mit der Marke. Diese Praxis wird auch zunehmend Teil des Rekrutierungsprozesses. Die Technologie ermöglicht ein Echtzeit-Feedback von

Kandidaten über ihre Erfahrungen während des Rekrutierungszyklus. Die Befragungstools suchen an allen Stellen im Prozess nach Feedback, das Personalbeschaffern und Einstellungsleitern datengesteuerte Einblicke und Informationen liefert. Mit den Daten können sie die Rekrutierungspraktiken, einschliesslich spezifischer Stellenanforderungen und Interaktionen mit Kandidaten, ändern, um die besten Mitarbeiter erfolgreich einzustellen.

Neue Berufsbezeichnungen

«Chief Happiness Officer», «Data Wrangler», «Legal Ninja» – solche ausgefallenen Berufsbezeichnungen entstehen in vielen Branchen, um den sich ändernden Strategien von Unternehmen gerecht zu werden. So suchen beispielsweise Gesundheits-, Finanz- und andere Unternehmen zunehmend einen «Chief Experience Officer». Diese Unternehmen erkennen, dass der Bedarf an positiven Erfahrungen an jedem Berührungspunkt grösser ist denn je. Eine weitere aufstrebende Position ist der «Chief Transformation Officer», der oft in Zeiten von Fusionen und Übernahmen in der Regel mit Change-Management-Initiativen vertraut ist. Einige Namen tauchen auch auf, um jüngere Mitarbeiter zu gewinnen. So sind z.B. «Legal Ninjas» die neue Generation von Rechtsbeistand.

Talent Analytics genauso wichtig wie Business Analytics

Traditionell legen Führungskräfte ihre Strategie fest, indem sie Business Analytics analysieren, um die Kosten und die betriebliche Effektivität zu ermitteln. Experten sagen jedoch, dass sie scheitern könnten, weil sie nicht die richtige Art von Talent finden. Aus diesem Grund kommen zunehmend Talent Analytics, die die Talentlandschaft in bestimmten Märkten betrachten, zusammen mit Business Analytics ins Spiel, um den effektivsten und nachhaltigsten Ansatz zu schaffen.

Über die Organisation:

Über Korn Ferry

Korn Ferry (NYSE:KFY) ist das global führende Personalberatungsunternehmen mit den Schwerpunkten Rekrutierung von Führungskräften und Talent Management.

Korn Ferry ist in über 50 Ländern mit insgesamt 7'500 Mitarbeitenden tätig. Der Sitz in Zürich ist für Korn Ferry eine internationale Exzellenzplattform. In Zürich beschäftigt Korn Ferry 70 Mitarbeitende aus 16 Nationen, die für nationale und internationale Kunden in den Branchen Industrie, Finanzdienstleistungen, Life Sciences, Konsumgüter, Technologie und auch Not-for-Profit tätig sind. Zu Korn Ferry Schweiz gehört auch Österreich mit der Niederlassung in Wien. Seit der Gründung hat das Unternehmen 2.5 Mio. Assessments durchgeführt und verfügt über einen entsprechend umfangreichen Pool an relevanten Daten zu den Themen Leadership und Talent Consulting. 2014 hat Korn Ferry insgesamt über 8'000 Top-Executives rekrutiert.

Seit 1969 unterstützt Korn Ferry mit Hauptsitz in Los Angeles/USA seine Kunden dabei, neue Führungskräfte zu gewinnen, sie richtig einzusetzen, zu fördern und dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Mit der Übernahme der Hay Group im Oktober 2015 verstärkt Korn Ferry seinen ganzheitlichen Ansatz im Bereich «Leadership & Talent Consulting».

Weitere Informationen über Korn Ferry finden Sie unter: www.kornferry.com

Pressekontakt:

Zenhäusern & Partner AG
Lavaterstrasse 66
CH-8027 Zürich

Laura Oderbolz
+41 (0)44 386 40 02
oderbolz @ zen-com.com

Kategorie

Marktforschung & Werbung & Consulting

Source URL: <https://www.presseportal-schweiz.ch/pressemeldungen/korn-ferry-wie-talente-zukunft-gefunden-und-gehalten-werden>