

Mitarbeiterpotenziale ausschöpfen: Chancen und Herausforderungen

Anspruchsvolle Tätigkeiten und Arbeitsanreize spornen Mitarbeiter an, erschweren aber die Arbeit der Führungskräfte

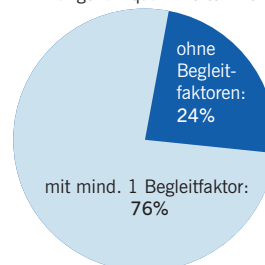
Schlagworte: Arbeitsanforderungen, Stellenprofile, Fähigkeiten, Qualifikation, Aufgaben, Anreize

RELEVANZ DES THEMAS

Selbst innerhalb gleicher Branchen gibt es eine große Bandbreite an Unternehmensstrukturen und Führungsstilen, die mit einer Vielzahl unterschiedlicher Stellenprofile einhergeht. Zunehmend komplexe Tätigkeiten stellen Arbeitskräfte und Unternehmensleitung vor Herausforderungen. Es bedarf daher einer geeigneten Anreizstruktur, um das Potenzial der Mitarbeiter voll auszuschöpfen. Die Heterogenität der Stellenprofile und Arbeitsanforderungen erschwert jedoch die Entwicklung passgenauer Anreizsysteme. Werden die Anreize den Arbeitsanforderungen nicht gerecht, erschweren sie die Rekrutierung von Fachkräften.

EU-Unternehmen melden Schwierigkeiten mit der Rekrutierung von Hochschulabsolventen

Mangel an qualifizierten Bewerbern:



Schwierigkeiten z.B.:

- Keine Traineeprogramme für Hochschulabsolventen
- Einstiegsgehalt nicht wettbewerbsfähig
- Fehlende Ressourcen für Stellenmarketing
- Einstellungsverfahren für Bewerber zu langwierig

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis ungewichteter Daten des Flash Eurobarometer Survey 304. Online unter: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_304_en.pdf

IZA
World of Labor

WICHTIGE RESULTATE

Pro

- + Um Fähigkeiten effektiv zu nutzen, müssen Tätigkeiten hinreichend anspruchsvoll sein.
- + Bei der Gestaltung von Stellenprofilen haben Unternehmen großen Spielraum.
- + Unternehmen müssen die richtigen Anreize bieten, um Mitarbeiterpotenziale freizusetzen.
- + Arbeitsplätze können eine hervorragende Lernumgebung bieten, um Fähigkeiten zu erweitern.
- + Hochkomplexe Tätigkeiten können Mitarbeiter motivieren, ihre Fähigkeiten einzusetzen und weiterzuentwickeln.

Contra

- Komplexe Tätigkeiten stellen das Management vor Herausforderungen.
- Der Einsatz nicht-standardisierter Technologien erschwert die Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter.
- Falsch gesetzte Anreize können hohe Kosten verursachen.
- Die Wirksamkeit von Personalstrategien kann unter Abstimmungsproblemen zwischen Personalabteilung und Führungskräften leiden.
- Die kognitive und emotionale Belastung durch hochkomplexe Tätigkeiten kann zu Stresserkrankungen und kontraproduktivem Verhalten der Mitarbeiter führen.

KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Technologieeinsatz, Produktmarktstrategien und andere Organisationsmerkmale beeinflussen die Struktur einzelner Stellenprofile, von denen die jeweiligen Qualifikationsanforderungen abhängen. Da es um menschliche Fähigkeiten geht, müssen Unternehmen geeignete Anreize finden, um die Mitarbeiter zu motivieren, ihr Potenzial voll zu entfalten. Falsch gesetzte Anreize können das Unternehmen teuer zu stehen kommen und im schlimmsten Fall seinen Fortbestand gefährden. Die Politik kann diese Problematik entschärfen helfen, indem sie nicht nur reine Qualifizierungsmaßnahmen fördert, sondern auch Programme, die auf eine bessere Ausschöpfung der Mitarbeiterpotenziale abzielen.