

QUALIFIZIERTE MITARBEITER: FÜR DEN MITTELSTAND DER STRATEGISCHE WETTBEWERBSFAKTOR

Sehr geehrte Damen und Herren,

an der Schwelle zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft befinden sich immer mehr Unternehmen in einem tiefgreifenden Transformationsprozess. Das Wissen, die fachliche Qualifikation und die Motivation der Mitarbeiter, das sogenannte Human Capital, stellt im globalen Wettbewerb einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Personalmanagement wird damit zum Wettbewerbsfaktor und zu einer Hauptaufgabe unternehmerischen Handelns. Doch gerade für den Mittelstand wird es immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden. Verstärkt wird dies durch die demografische Entwicklung – den Anstieg des Anteils älterer und den Rückgang des Anteils jüngerer Erwerbspersonen. Es ist daher dringend notwendig, dass sich auch der Mittelstand im Rahmen des globalen Wettbewerbs strategisch mit der Entwicklung seines Humankapitals, also der zielgerichteten Entwicklung seiner Mitarbeiter, auseinandersetzt.

Maßgeschneiderte Lösungen für den Mittelstand

Häufiges Argument mittelständischer Geschäftsführer gegen eine interne Personalentwicklung ist der Kostenfaktor. Es stimmt: Kleine und mittlere Unternehmen verfügen häufig nicht über die Ressourcen einer eigenen, professionellen Personalabteilung. Oft erledigt der Chef diese Arbeit „en passant“. Zudem können mittelständische Unternehmen nicht mit dem materiellen Anreizsystem und dem „Glamour“ von internationalen Konzernen konkurrieren. Doch trotz dieser Hürden gibt es auch für KMUs gute Möglichkeiten, an qualifizierte Mitarbeiter zu gelangen und das eigene Personal nachhaltig zu fördern. So können für eine erfolgreiche Rekrutierung das Know-how und die Erfahrung eines Personaldienstleisters in Anspruch genommen werden. Externe Partner können professionelle Unterstützung leisten bei der Konzeption und Implementierung einer strategischen Personalentwicklung, die an den spezifischen Unternehmenszielen ausgerichtet ist. Das stiftet hohen Nutzen bei kalkulierbaren Kosten.

Erfolgreiches Personalmanagement verlangt Kreativität

Klar ist: Sich über die Situation zu beschweren und alleine auf die Politik zu warten, reicht nicht aus. Die Unternehmen müssen selbst aktiv werden, bereits heute ihre Personalplanung langfristiger ausrichten und eine klare, mit Zielkennzahlen hinterlegte Fachkräftestrategie verfolgen. Nur so können sie die Engpässe von morgen vermeiden. Für Mittelständler gibt es bspw. verschiedene Möglichkeiten, die Attraktivität der Firma zu verbessern. Talentmanagement, regelmäßige Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten, Partnerschaften mit regionalen Hochschulen sowie Kooperationen mit weiteren Mittelständlern seien an dieser Stelle genannt.

Heute werden enorme Anforderungen an die Mitarbeiter und Führungskräfte eines Unternehmens gestellt. Sie sind es, die sich den neuen Herausforderungen einer veränderten ökonomischen Realität stellen müssen. Die Investition in die strategische Qualifizierung der Mitarbeiter – also in das Human Capital eines Unternehmens – unterstützt deshalb gerade bei mittelständischen Unternehmen die Wettbewerbsfähigkeit und macht oft den Vorsprung zu den Wettbewerbern aus.

Sind Sie an weiterführenden Informationen interessiert? Wir freuen uns über Ihre **ANFRAGE PER E-MAIL** oder telefonisch unter 0611-34 11 78 50.

MFB

Manage Future Business

Hildastraße 14
65189 Wiesbaden
Telefon +49 611 34 11 78 50
Telefax +49 611 34 11 78 59
kontakt@mfbresultants.com
www.mfbresultants.com