



Foto: Ortner

editorial

che Karriereentwürfe oft sehr unterschiedlich sind.

Apropos Karriere: Wie steht es um Ihre berufliche Laufbahn? Viele Personalisten beschäftigen sich intensiv mit den Karrieren anderer Menschen, verlieren dabei aber die eigenen Ziele aus dem Blick. Mit dieser Ausgabe möchten wir Ihnen einige Anregungen

und Impulse für die persönliche Standortbestimmung geben: Wo stehen Sie heute – und was möchten Sie in Zukunft erreichen? Eine anregende Lektüre wünscht

Ihre

Bettina Geuenich

Liebe Leserinnen und Leser,

viele von Ihnen werden es in ihrer täglichen Arbeit spüren: Das Human-Resource-Management gewinnt an Bedeutung. Nicht zuletzt der immer deutlicher spürbare Fachkräftemangel (S. 6) sorgt dafür, dass Personalisten als Talentscouts, Personalentwickler oder Nachfolgeplaner gefragt sind. Vor diesem Hintergrund steigt auch das Interesse an einer Karriere im Personalwesen. „Wir werden attraktiver“, bringt es Georg Horacek, Senior Vice President Human Resources der OMV, auf den Punkt (S. 15).

Doch wie sehen typische Laufbahnen im Human-Resource-Management aus? Wer schafft es in die Spitzenpositionen des Personalwesens und welche Voraussetzungen müssen Berufseinsteiger mitbringen? Diesen Fragen ging das Magazin *personal manager* in einer Onlineerhebung nach, an der 240 Personalistinnen und Personalisten teilnahmen, darunter viele Führungskräfte. Die Erhebung zeigt unter anderem, welche Fachkenntnisse und Kompetenzen Kandidaten mitbringen müssen, um im Personalwesen Karriere zu machen (S. 12).

Doch Karrieren hängen nicht nur von persönlichen Eigenschaften und Ausbildungswegen ab, wie der Artikel von Wolfgang Mayrhofer, Barbara Demel und Katharina Chudzikowski von der Wirtschaftsuniversität Wien zeigt. Sie stellen aktuelle Ergebnisse der Karriereforschung vor, die belegen, wie wichtig das private und berufliche Umfeld für den persönlichen Erfolg ist (S. 18). Außerdem weisen die Autoren nach, dass männliche und weibliche

DREI FRAGEN AN ...



Foto: Schuster

Kerstin Schuster (32), seit April Personalchefin von Samsung Electronics Austria.

Frau Schuster, was bedeutet der Begriff Karriere für Sie?

Eigentlich nicht viel in dem Sinne, dass ich für mich selbst keine langfristige Karrierevision habe. Ich habe mich zwar schon häufig gefragt, ob man so etwas nicht haben sollte, um im Beruf erfolgreich zu sein, habe aber selbst die Erfahrung gemacht, dass man sich auch ein bisschen treiben lassen kann, solange man kurz- bis mittelfristige Ziele hat.

Die Spitzenpositionen im HR-Bereich besetzen nach wie vor überwiegend Männer. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

Ich glaube, das ist historisch bedingt und wird sich in den nächsten Jahren ändern. Früher wurde HR sehr häufig von anderen

Funktionen mit betreut, die männerdominiert waren, wie zum Beispiel Finance oder Legal. Doch das ändert sich zunehmend, da die Funktion als solche ständig an Bedeutung gewinnt. Zusätzlich kommen immer mehr spezifisch ausgebildete Frauen von der Uni in die Unternehmen – und sie werden mittelfristig auch HR-Führungspositionen übernehmen.

Was müssen HR-Manager mitbringen, um erfolgreich zu sein?

Es ist heute extrem wichtig, dass sich HR-Manager für das Business interessieren, die Produkte und ihren Marktwert kennen. Andernfalls können sie keine nachhaltige und bedarfsorientierte HR-Arbeit leisten und laufen Gefahr, in eine reine Service-Ecke gedrängt zu werden. Außerdem benötigen HR-Manager ein hohes Maß an Flexibilität und die Fähigkeit, sich in verschiedene Organisationen hineinzudenken. Unternehmen sind in ihrem Human-Resource-Management in unterschiedlichen Entwicklungsstufen und sehr unterschiedlich aufgestellt. Das beginnt schon bei der Frage, wie viel Personalarbeit die Führungskräfte selbst übernehmen. Wenn man wie ich neu in ein Unternehmen kommt, ist es sehr wichtig, kein vorgefasstes HR-Konzept im Kopf zu haben, sondern zunächst einmal zu verstehen, wie die jeweilige Organisation funktioniert.