

GGS

GERMAN GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT & LAW

Herzlich Willkommen!



Weltmarktführertreffen, 17.11.2011

"Arbeitgeberattraktivität und Strategisches Personalmarketing
als Erfolgsfaktor"

Strategisches Marketing für die Mitarbeitergewinnung und -bindung

Prof. Dr. Dirk Zupancic

Die Herausforderung

- ▶ Ein dramatischer Fachkräftemangel wird kommen...
- ▶ ...verschärft sich der Kampf um Talente ...
- ▶ Die Schere zwischen Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte und den Qualifikationsanforderungen der Unternehmen öffnet sich in rasanter Geschwindigkeit.
- ▶ Wirtschaftliches Wachstum generiert sich künftig nahezu ausschliesslich über Wissen,...
- ▶ usw.

Quelle: Prognos: Endbericht Zukunft Heilbronn-Franken, 2010, Ausschnitte aus 4.2 Herausforderungen für die Region Heilbronn-Franken, S. 78.

Wer Fach- und Führungskräfte erfolgreich gewinnen und halten möchte, sollte ...

(1) relevante Bedürfnisse...

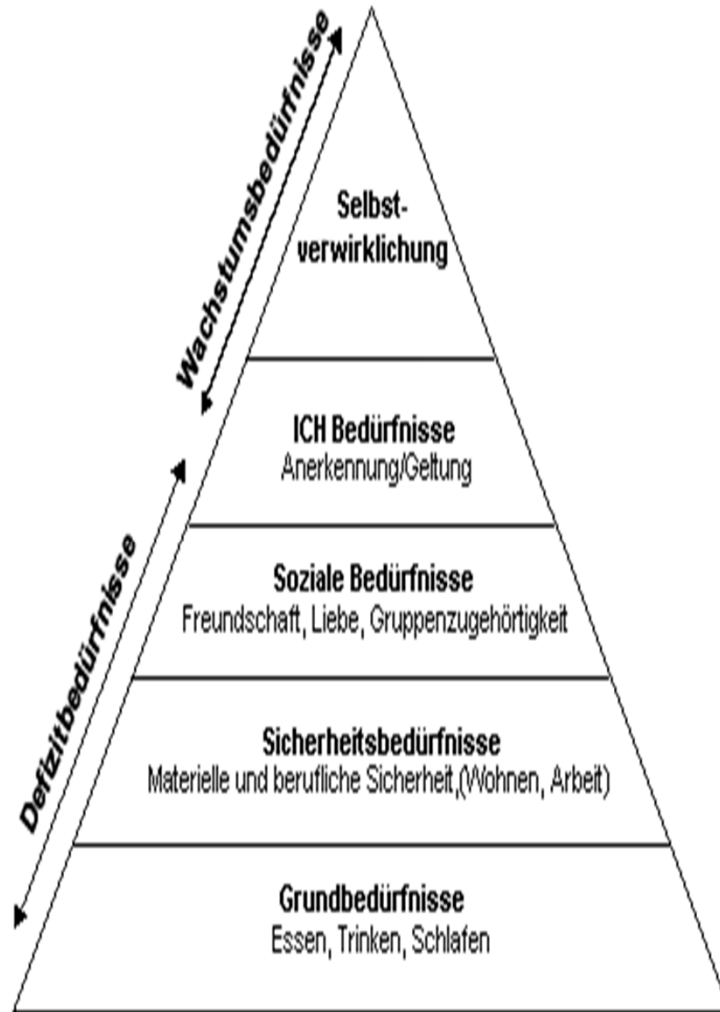
(2) von potentiellen Fach- und Führungskräften...

(3) mit maßgeschneiderten Angeboten...

(4) besser als vergleichbare Unternehmen...

(5) nach Ansicht der (potentiellen) Mitarbeiter...

(6) dauerhaft zufriedenzustellen.



Bedürfnispyramide nach Abraham Harold Maslow (1908 - 1970)

Einen Job haben, in dem man **"voll aufgeht"**.

Einen Job haben, bei dem man sich profilieren kann und **Wertschätzung erfährt**.

Mit **netten Kollegen und Chefs** arbeiten.

Eine **sichere Arbeitsstelle** haben.

Eine **Arbeitsstelle** haben.

Wer Fach- und Führungskräfte erfolgreich gewinnen und halten möchte, sollte ...

(1) relevante Bedürfnisse...

(2) von potentiellen Fach- und Führungskräften...

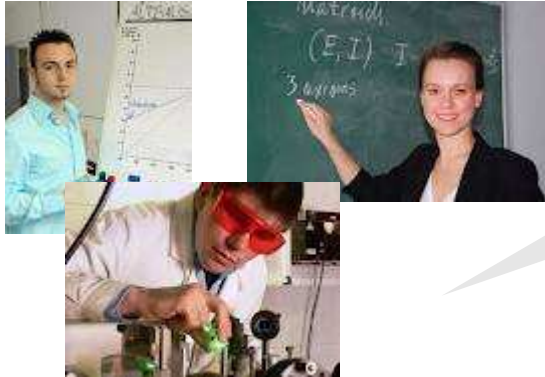
(3) mit maßgeschneiderten Angeboten...

(4) besser als vergleichbare Unternehmen...

(5) nach Ansicht der (potentiellen) Mitarbeiter...

(6) dauerhaft zufriedenzustellen.

Welche Kandidaten sind interessant und was welche Bedürfnisse haben sie?



Wirtschaftswissenschaften
Mathematik
Physik



Geisteswissenschaftler

Aufstiegs-
möglichkeiten



Innovationsfähigkeit des
Arbeitgebers

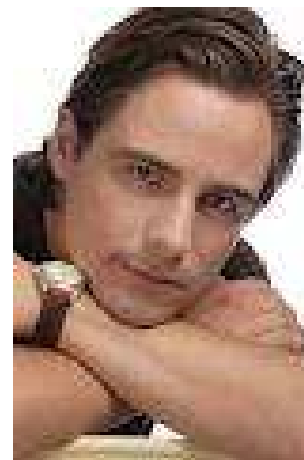
Ingenieure
Biologen
Chemiker

Kollegiale Zusammenarbeit
Verantwortungsübernahme

Quelle: McKinsey & e-fellows.net

Was unterscheidet Frauen von Männern?

Chancen am Arbeitsmarkt.
Höhe des Einstiegsgehaltes.
Attraktivität des Firmenstandortes.
Internationaler Charakter
des Arbeitgebers.



Identifikation mit zukünftigen
Kolleginnen und Kollegen.
Arbeitgeber nimmt Verantwortung
gegenüber Gesellschaft und Umwelt wahr.

Quelle: McKinsey & e-fellows.net

Wer Fach- und Führungskräfte erfolgreich gewinnen und halten möchte, sollte ...

- (1) relevante Bedürfnisse...
 - (2) von potentiellen Fach- und Führungskräften...
 - (3) mit maßgeschneiderten Angeboten...
 - (4) besser als vergleichbare Unternehmen...
 - (5) nach Ansicht der (potentiellen) Mitarbeiter...
 - (6) dauerhaft zufriedenzustellen.
-

Wie schaffen Sie ein massgeschneidertes Angebot?

Junge Talente suchen ...

Für 54 Prozent der Absolventen ist die internationale Ausrichtung das wichtigste Charakteristikum ihres Wunscharbeitgebers.

51 Prozent legen bei der Wahl des zukünftigen Arbeitgebers Wert auf eine kollegiale Arbeitsatmosphäre.

Für 68 Prozent der Studierenden sind die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten das wichtigste Entscheidungskriterium.

43 Prozent wollen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit.

34 Prozent legen Wert auf ein ansprechendes Angebotsportfolio.

Die Vergütung spielt für 31 Prozent eine wichtige Rolle.

Der Standort des Unternehmens ist für 25% der Befragten ausschlaggebend.

Jeweils 30 Prozent der Absolventen hoffen auf Kreativität und Flexibilität im späteren Arbeitsleben.

Ebenfalls als wichtig erachtet werden die Kriterien Nachhaltigkeit (24 Prozent) und soziales Engagement (neun Prozent).

Sie können anbieten ...

"Weltmarktführerstatus" mit entsprechenden Perspektiven

Eine attraktive Unternehmens- und Führungskultur

Aus- und Weiterbildungen und Karrierepfade

Programme zur Worklife Balance, Sport, "vernünftige" Arbeitszeiten

Spannende Produkte und Dienstleistungen

Ein "angemessenes" Gehalt.

Einen Standort mit Vorteilen, die sie ggfs. herausstreichen müssen.

Freiheitsgrade und Entscheidungskompetenz

"Verantwortungsvolles" Engagement für Mitarbeiter und Gesellschaft

Ihr Angebot

Mit dem Status eines Weltmarktführers und hohem Verantwortungsbewusstsein.

In dem Sie systematisch weitergebildet werden und sich entwickeln können.

In einem Unternehmen das interessante Leistungen anbietet.

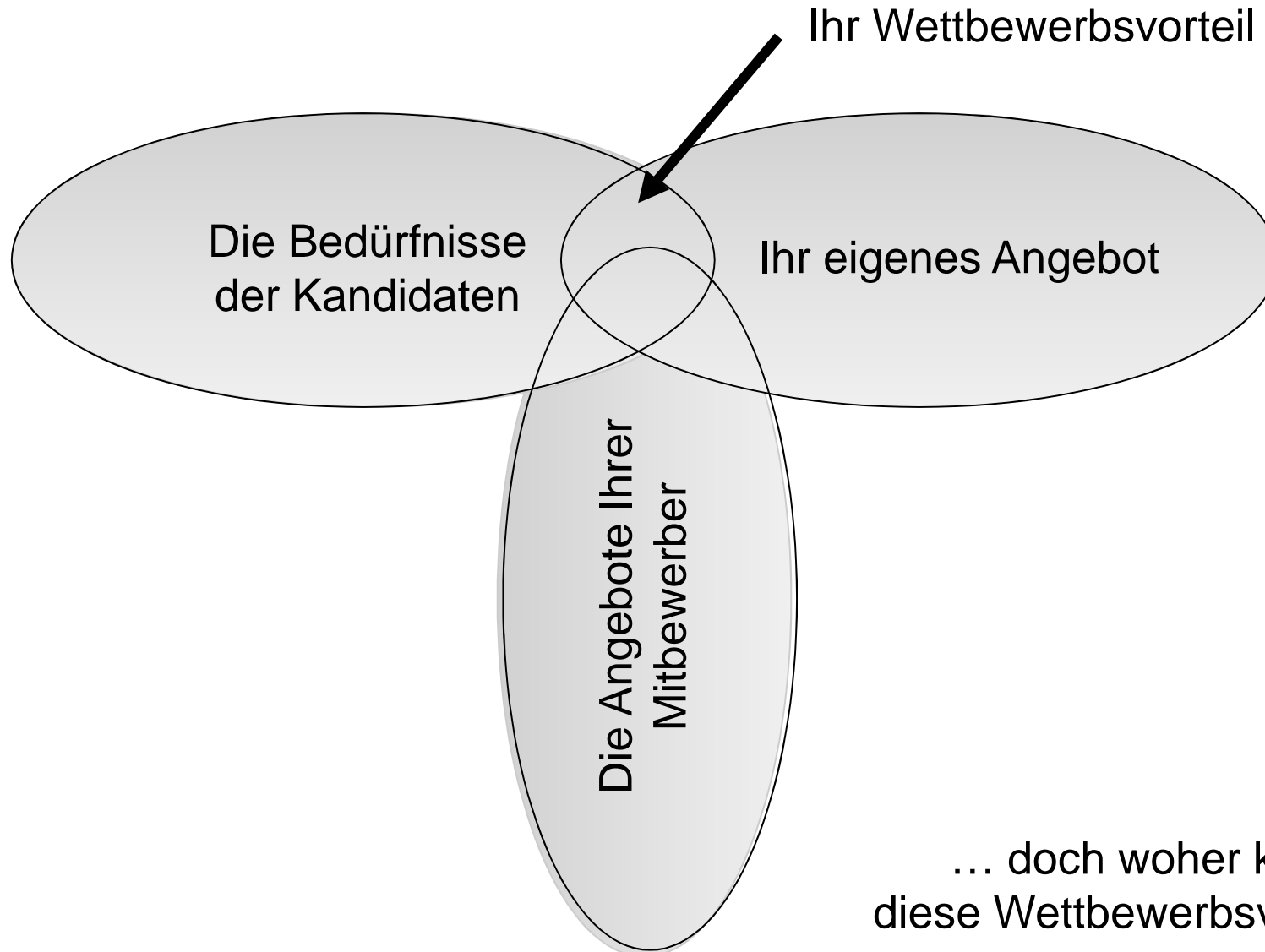
In dem Sie eigenverantwortlich arbeiten können.

Zu einem angemessenen Gehalt

Ihr Job

Wer Fach- und Führungskräfte erfolgreich gewinnen und halten möchte, sollte ...

- (1) relevante Bedürfnisse...
 - (2) von potentiellen Fach- und Führungskräften...
 - (3) mit maßgeschneiderten Angeboten...
 - (4) besser als vergleichbare Unternehmen...
 - (5) nach Ansicht der (potentiellen) Mitarbeiter...
 - (6) dauerhaft zufriedenzustellen.
-



... doch woher kommen diese Wettbewerbsvorteile?

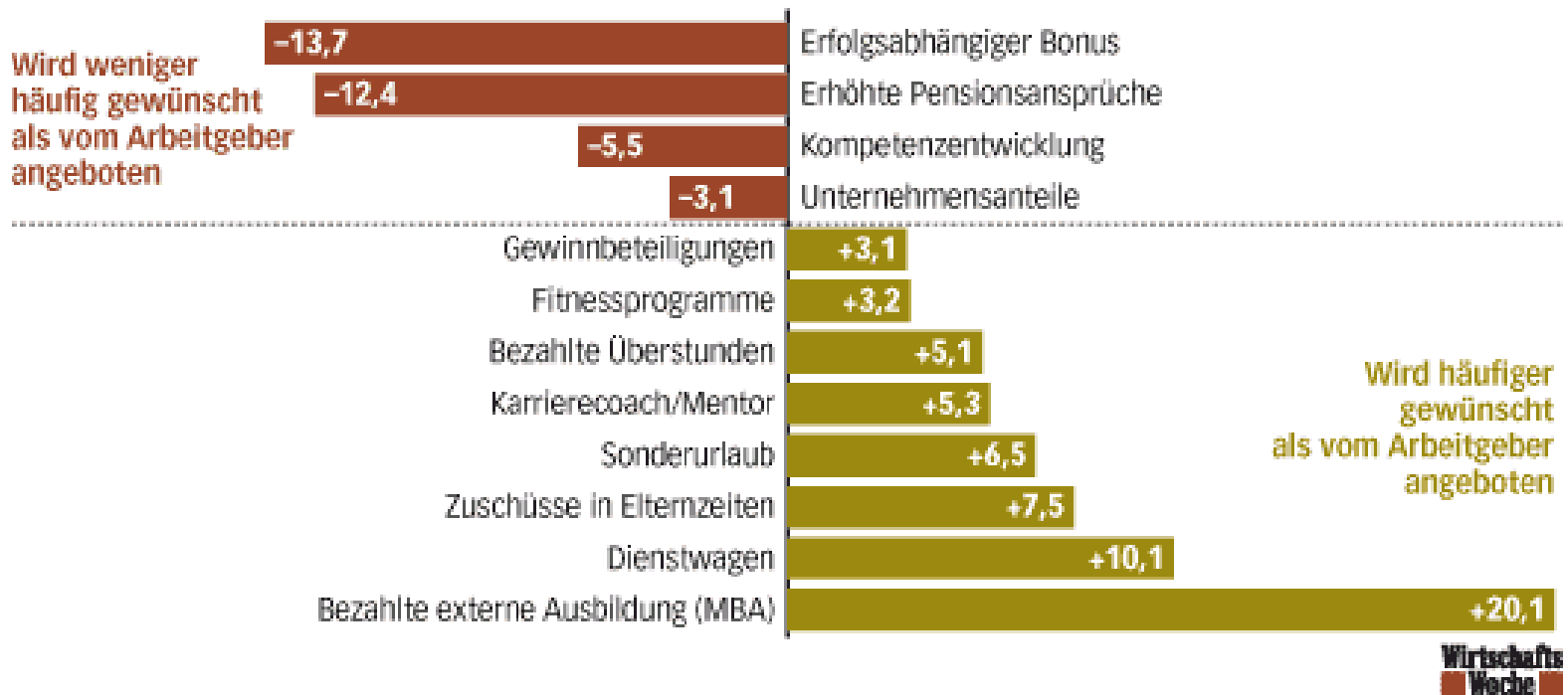
1. Angebot: Potenzielle Wettbewerbsvorteile liegen in den "weichen Faktoren"

Die wichtigsten Werte und Ziele im Leben der befragten Absolventen sind immateriell: So gibt die Mehrheit an, dass Familie und Freunde im Leben höchste Priorität haben, dicht gefolgt von Selbstverwirklichung und Gesundheit . Erfolg und Karriere auf dem vierten Platz der Lebensprioritäten.

Quelle: Kienbaum

2. Angebot: Sonstige Bedürfnisse, die häufig unberücksichtigt werden

Was junge Berufstätige wirklich wollen – außer einem guten Gehalt (Anteil der Befragten in Prozent)

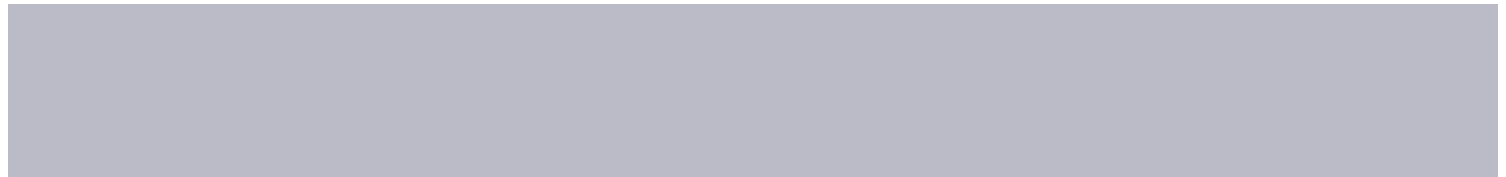


Wer Fach- und Führungskräfte erfolgreich gewinnen und halten möchte, sollte ...

- (1) relevante Bedürfnisse...
 - (2) von potentiellen Fach- und Führungskräften...
 - (3) mit maßgeschneiderten Angeboten...
 - (4) besser als vergleichbare Unternehmen...
 - (5) nach Ansicht der (potentiellen) Mitarbeiter...
 - (6) dauerhaft zufriedenzustellen.
-

GGS

GERMAN GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT & LAW



1. Eigenständig kommunizieren!
2. Klare Aussagen treffen (KISS)!
3. Erster sein!
4. Anders sein!
5. Konzentration der kommunikativen Kraft!

6. Starke
Marken etablieren

Employer
Branding

Achtung: Web und Social Media wird bei jungen Kandidaten zum Kommunikationskanal Nr. 1

Das Internet ist das bevorzugte Informationsmedium von Absolventen auf Jobsuche (89 Prozent).

Die Recherche auf der Firmen-Website ist Standard (99 Prozent).

21 Prozent der Absolventen informieren sich in Blogs über das Zielunternehmen.

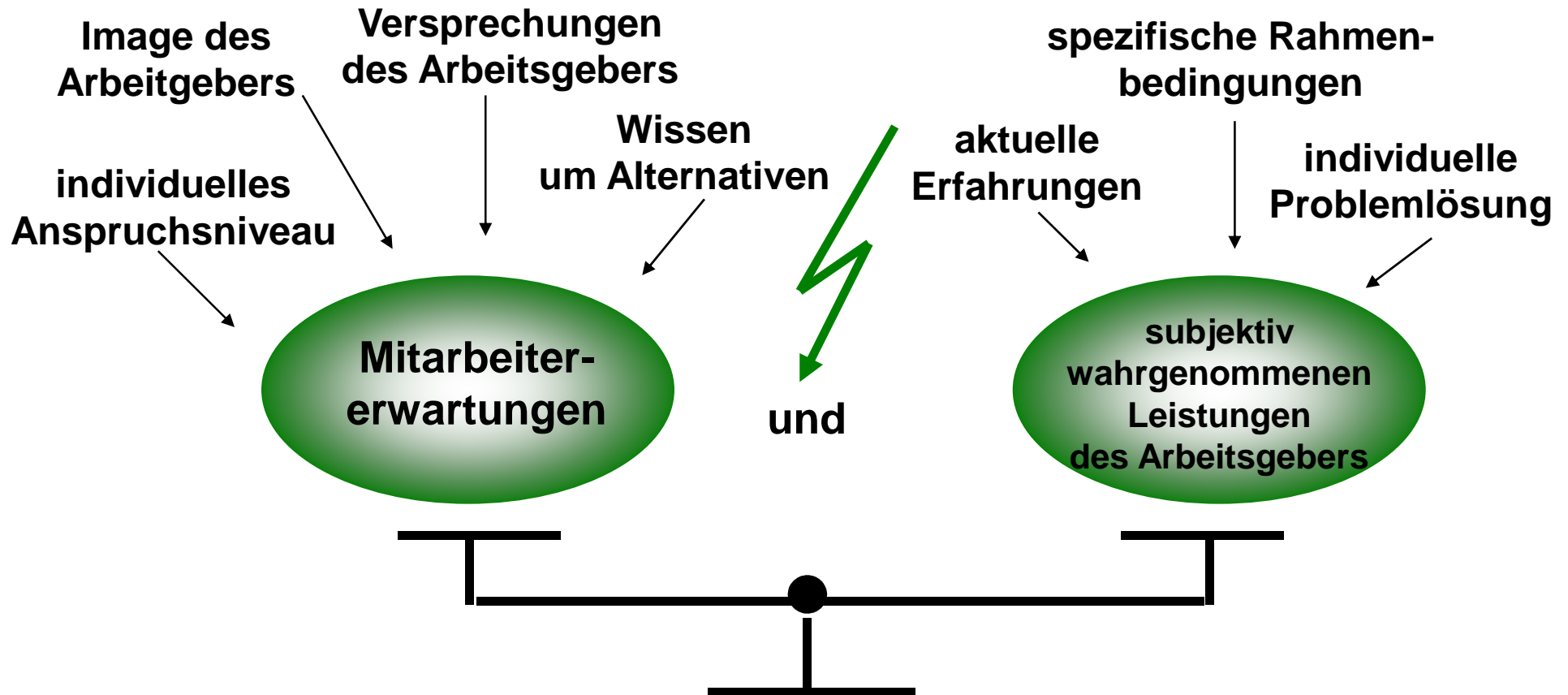
Ebenfalls 21 Prozent lesen Webnews gezielt, um sich ein Urteil über einen Arbeitgeber zu bilden.

Quelle: Kienbaum

Wer Fach- und Führungskräfte erfolgreich gewinnen und halten möchte, sollte ...

- (1) relevante Bedürfnisse...
 - (2) von potentiellen Fach- und Führungskräften...
 - (3) mit maßgeschneiderten Angeboten...
 - (4) besser als vergleichbare Unternehmen...
 - (5) nach Ansicht der (potentiellen) Mitarbeiter...
 - (6) dauerhaft zufriedenzustellen.
-

Zufriedenheit ist das
Ergebnis eines Vergleichs zwischen ...

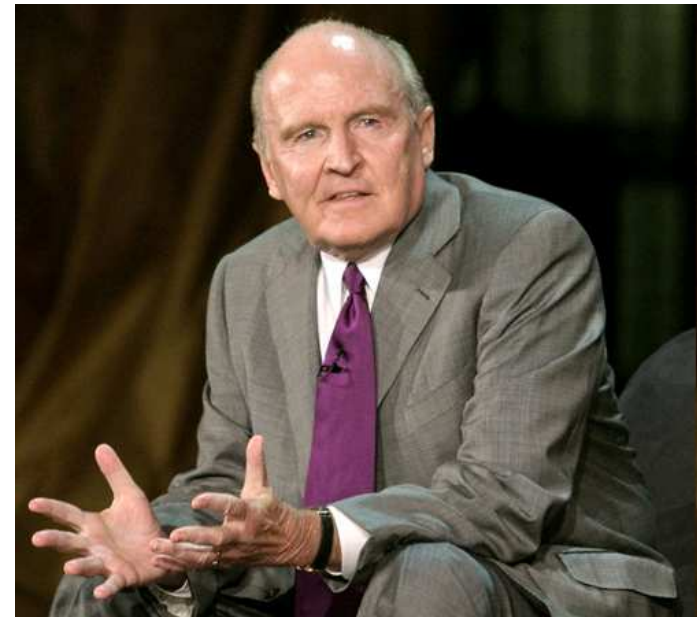


Zum Abschluss:

Wer ist für das Strategische
Personalmarketing verantwortlich?

Der Chef!

" Mein Job war es, Talente zu entwickeln. Ich war der Gärtner, der Wasser und andere Nahrung für unsere besten 750 Leute bereitstellte."



Jack Welch, vorm. CEO GE

Die 7 erfolgskritischen Führungskompetenzen

1. Driving and managing change
2. Identifying and developing future talent
3. Fostering creativity and innovation
4. Coaching and developing others
5. Executing organisational strategy



Quelle: Boatman/Wellins 2011, Global Leadership Forecast 2011,

Prof. Dr. Dirk Zupancic

Präsident

Professor of Industrial Marketing & Sales

GGG German Graduate School of Management & Law

Bildungscampus 2

74072 Heilbronn

+49 7131 645636-74

dirk.zupancic@ggs.de

www.ggs.de

