



Digitalisierung@HR – Strukturen, Prozesse & Kompetenzen der Zukunft

Eine Studie des Kienbaum Institut@ISM

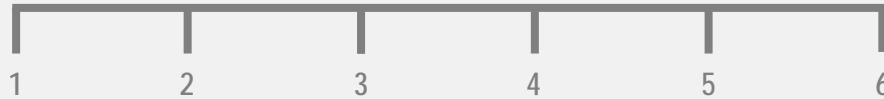
Kienbaum Institut @ISM

LEADERSHIP & TRANSFORMATION

Die digitale Unternehmenstransformation

Wie sehr sind Ihr Unternehmen und Ihre Geschäftsmodelle von der Digitalisierung betroffen?

MW = 4,84
SD = 1,02

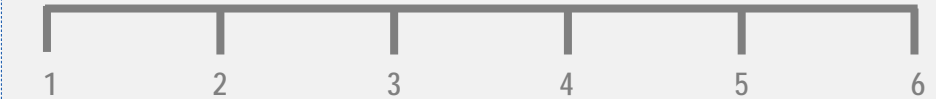


Gar nicht betroffen

Stark betroffen

Wie stark wird die digitale Unternehmenstransformation von Ihrem Personalbereich begleitet?

MW = 3,65
SD = 1,31

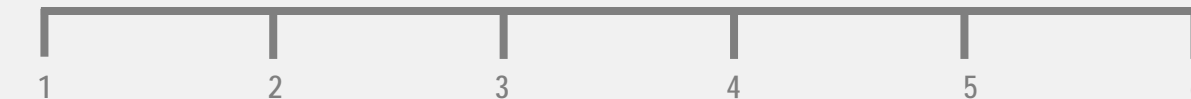


Gar nicht

Stark

Wie wird sich die Positionierung des Personalbereichs in naher Zukunft aufgrund der digitalen Unternehmenstransformationen entwickeln?

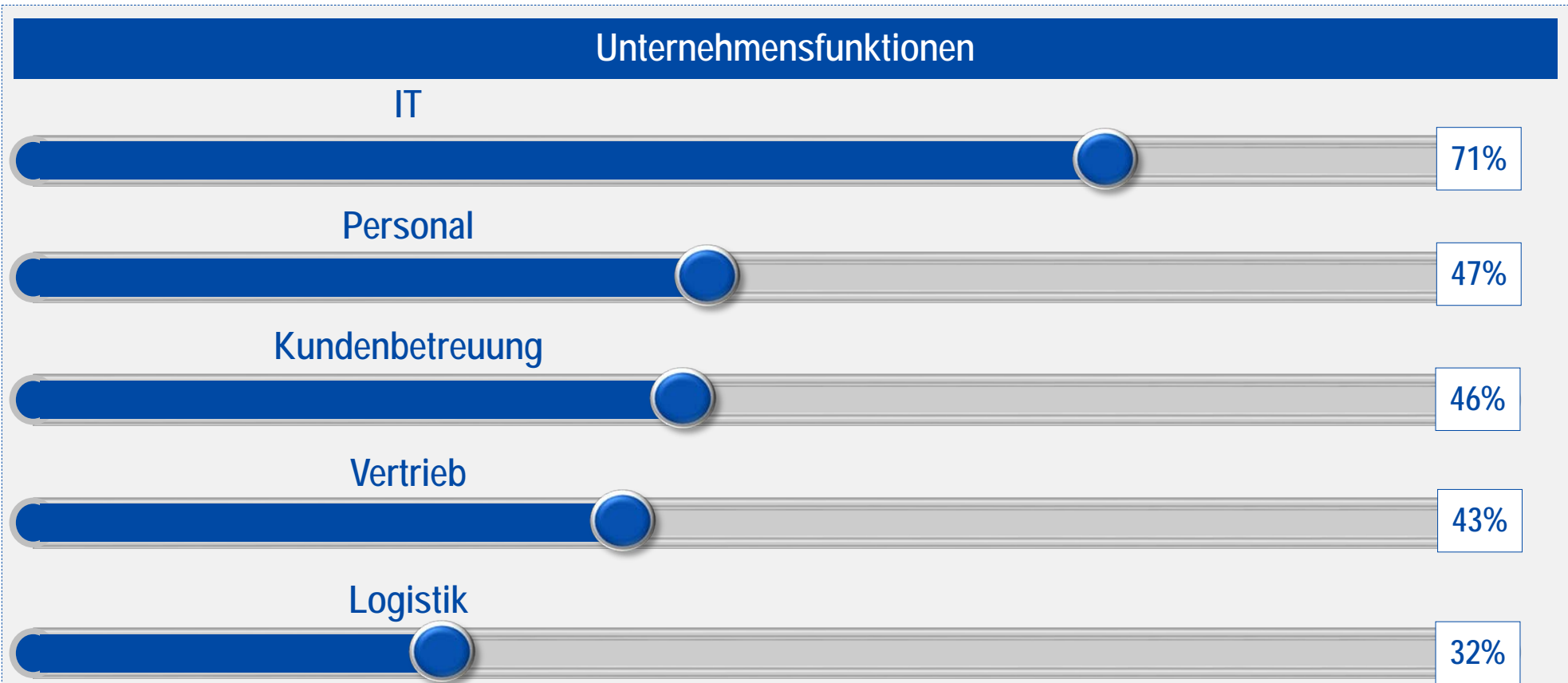
MW = 4,32
SD = 0,84



Gar nicht

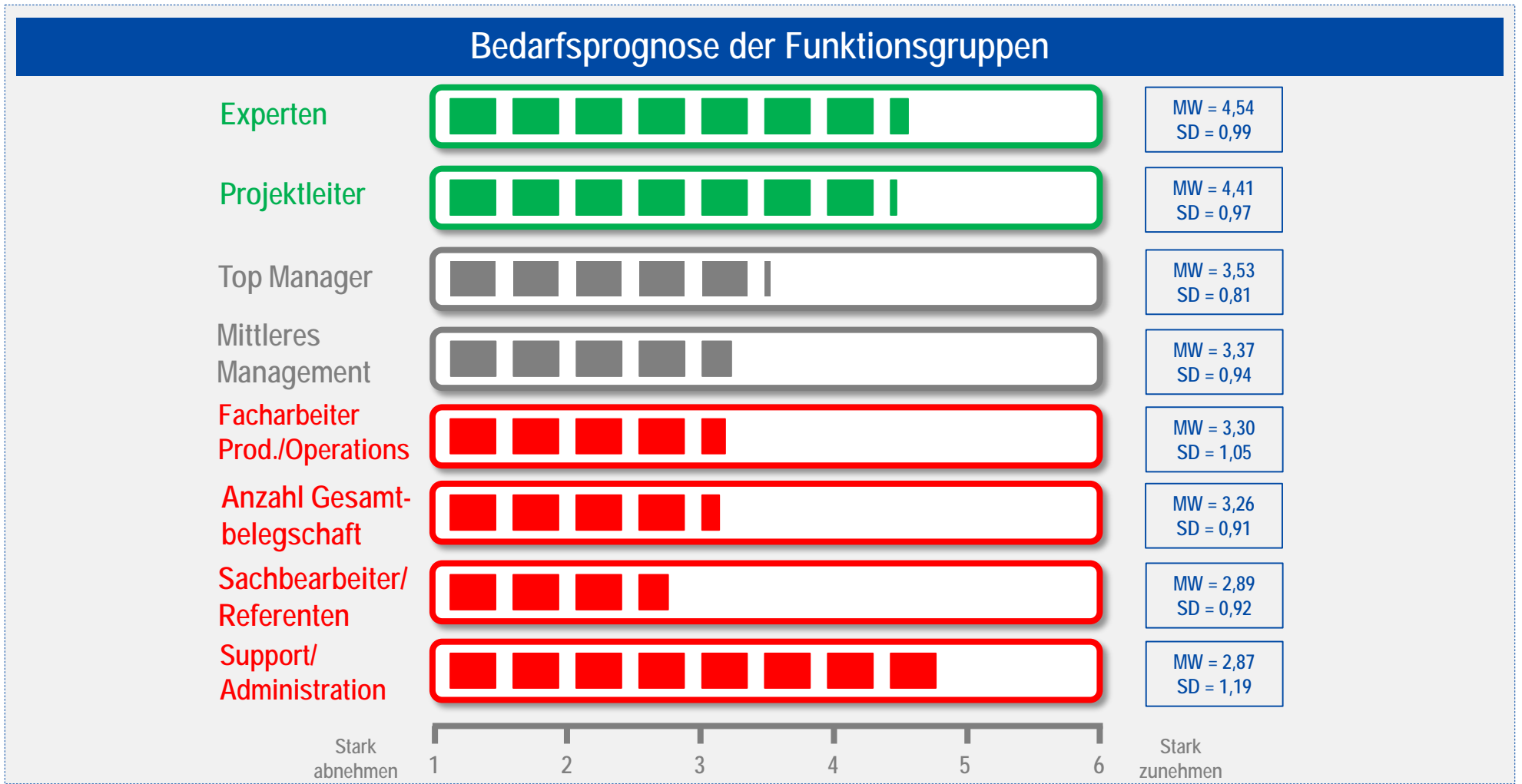
In hohem Maße

Der Einfluss der Digitalisierung auf die Unternehmensfunktionen



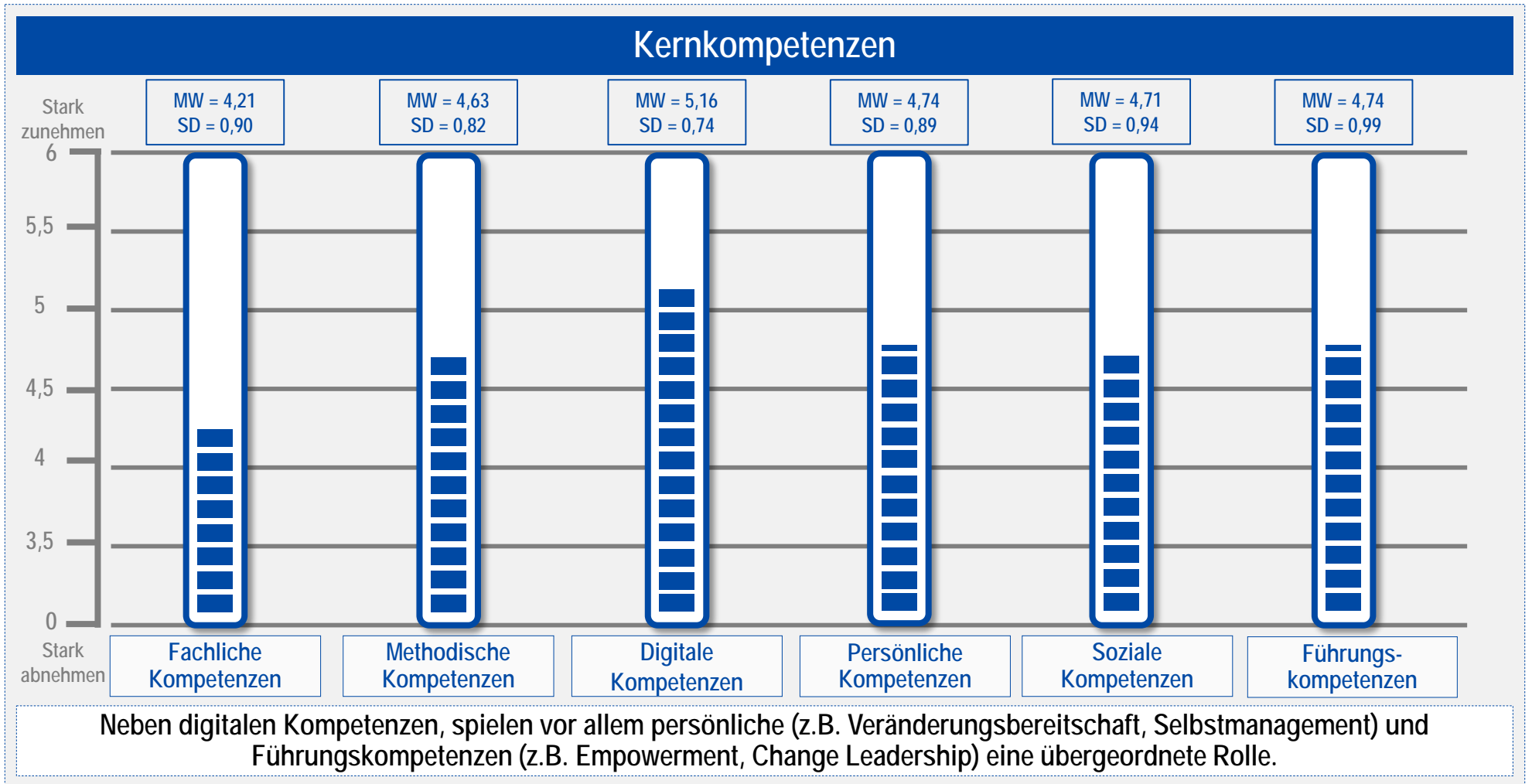
Aus der Perspektive der HR-Funktion heraus, hat Digitalisierung vorrangig Einfluss auf die IT-Funktion, jedoch an zweiter Stelle schon auf HR. Dies spricht dafür, dass Personaler viel Digitalisierungspotenzial in den eigenen Prozessen & Produkten erkennen.

Der Einfluss der Digitalisierung auf den Bedarf von Funktionsgruppen



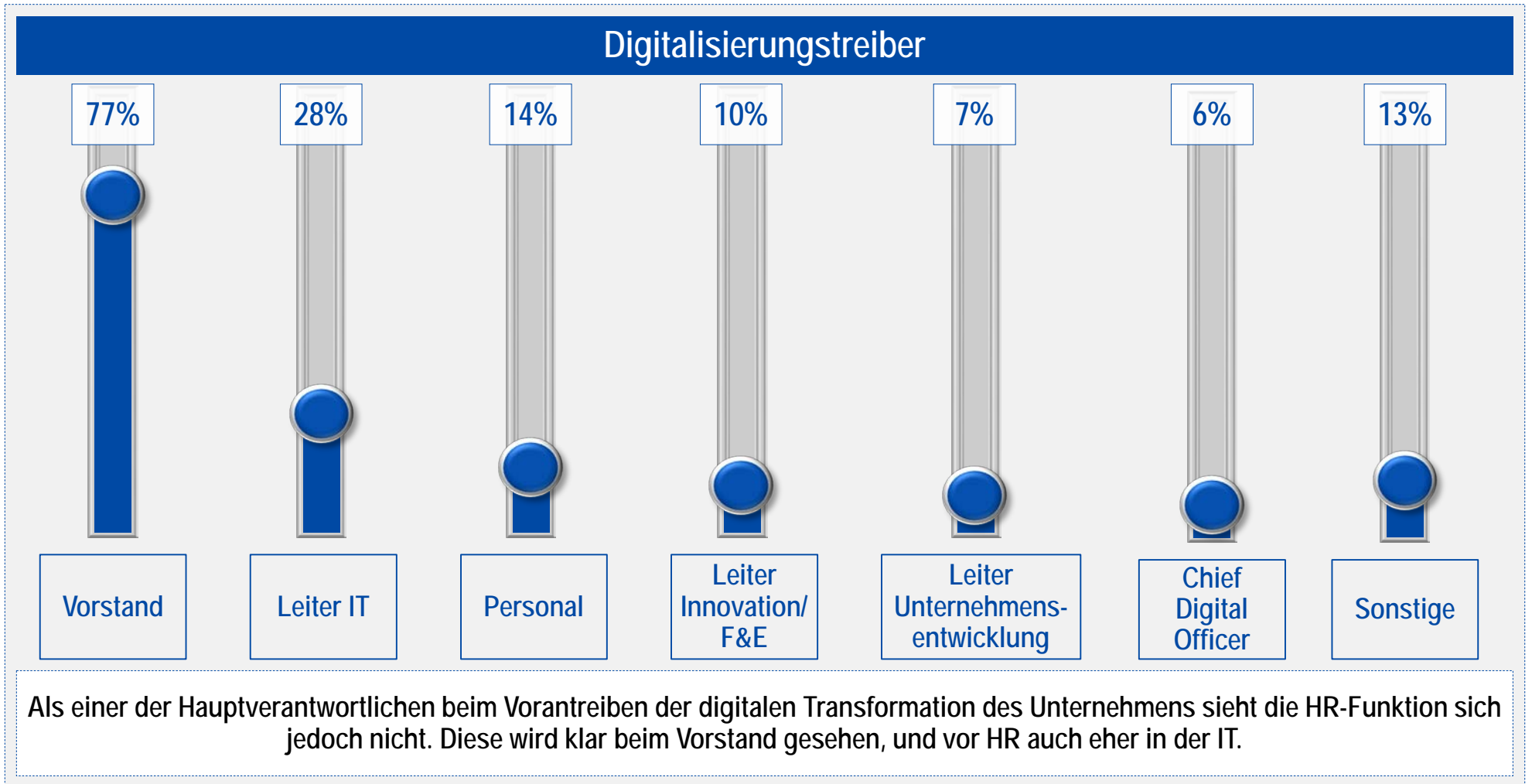
Abgebildet sind die Mittelwerte auf einer Skala von 1 (stark abnehmen) bis 6 (stark zunehmen).

Veränderungen der Kernkompetenzen durch den digitalen Wandel



Abgebildet sind die Mittelwerte auf einer Skala von 1 (stark abnehmen) bis 6 (stark zunehmen).

Treiber der organisationalen Digitalisierung



Die größten Auswirkungen von digitalen Technologien und Anwendungen auf die Unternehmen und den Personalbereich

Die Top-5 der digitalen Technologien und Anwendungen

Mobile Application

Gesamtunternehmung

75%

Data Analytics

67%

E-Commerce

60%

Cloud Lösungen

60%

Social Media

52%

In der Nutzung von Social Media sieht HR für sich das mit Abstand am höchste Innovationspotenzial – HR stuft für das Unternehmen eher Apps und Data Analytics als bedeutsam ein. Zukunftsweisende Treiber wie People Analytics und Augmented Reality finden in der Top 5-Aussagen keine Berücksichtigung.

Abgebildet sind die relativen Häufigkeiten in Prozent.

■ Gesamtunternehmung ■ Personalbereich

Die Auswirkung der Digitalisierung auf Ausrichtung und Strategie

Ausrichtung und Strategie

Mein Unternehmen verfügt über eine konkret ausformulierte Digitalisierungsstrategie mit abgeleiteten Zielen und Projekten.



MW = 3,52
SD = 1,86

Es stehen ausreichende Kompetenzen und Ressourcen zur Realisierung der Digitalisierungsstrategie zur Verfügung.



MW = 3,34
SD = 1,51

Die HR Strategie enthält eine digitale Teilstrategie mit konkreten Effektivitäts-/Effizienzzielen und Projekten.

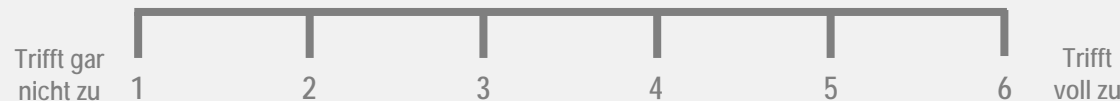


MW = 3,49
SD = 1,76

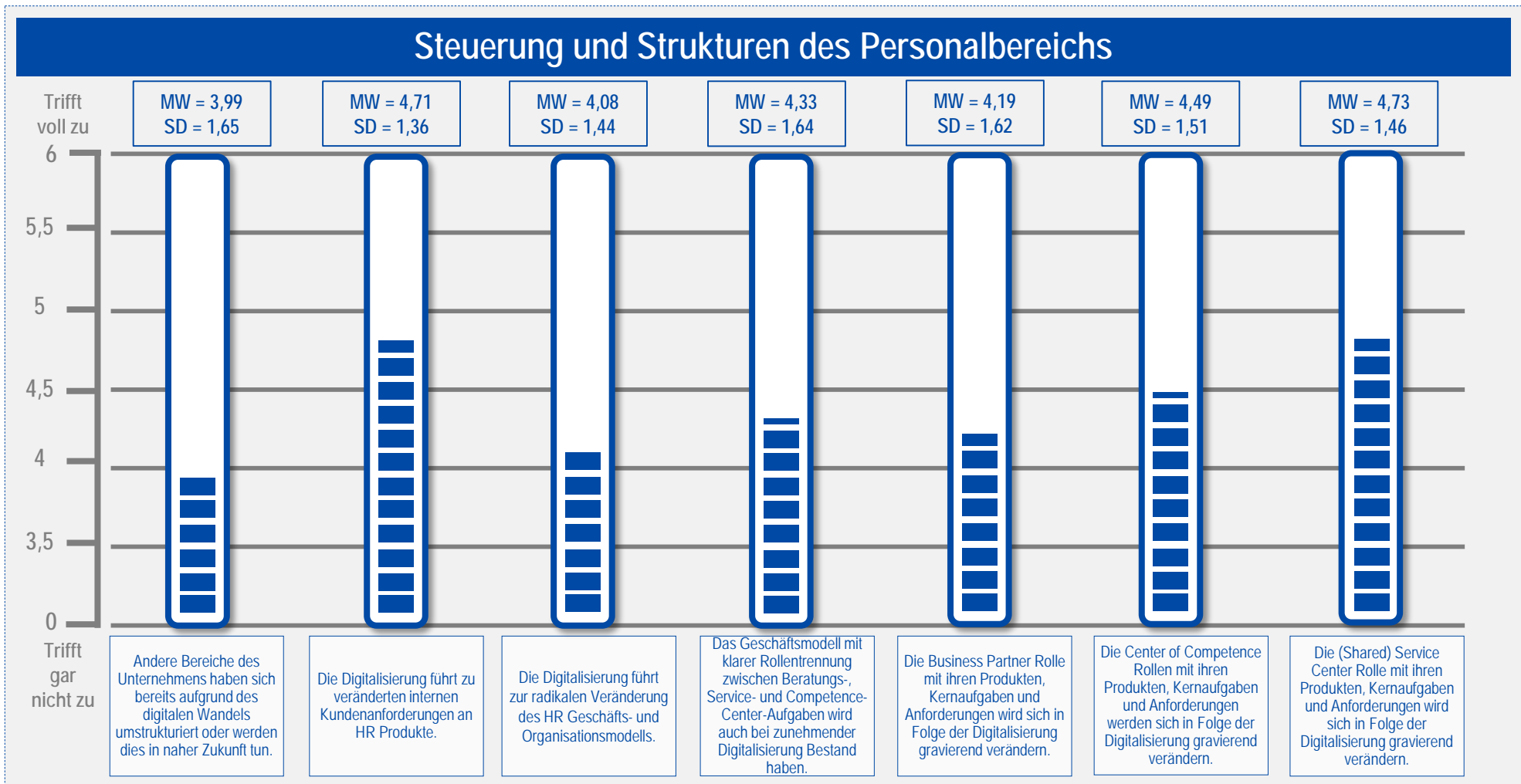
Es steht ausreichend Budget zur Realisierung der Digitalisierungsmaßnahmen in HR zur Verfügung.



MW = 3,43
SD = 1,66

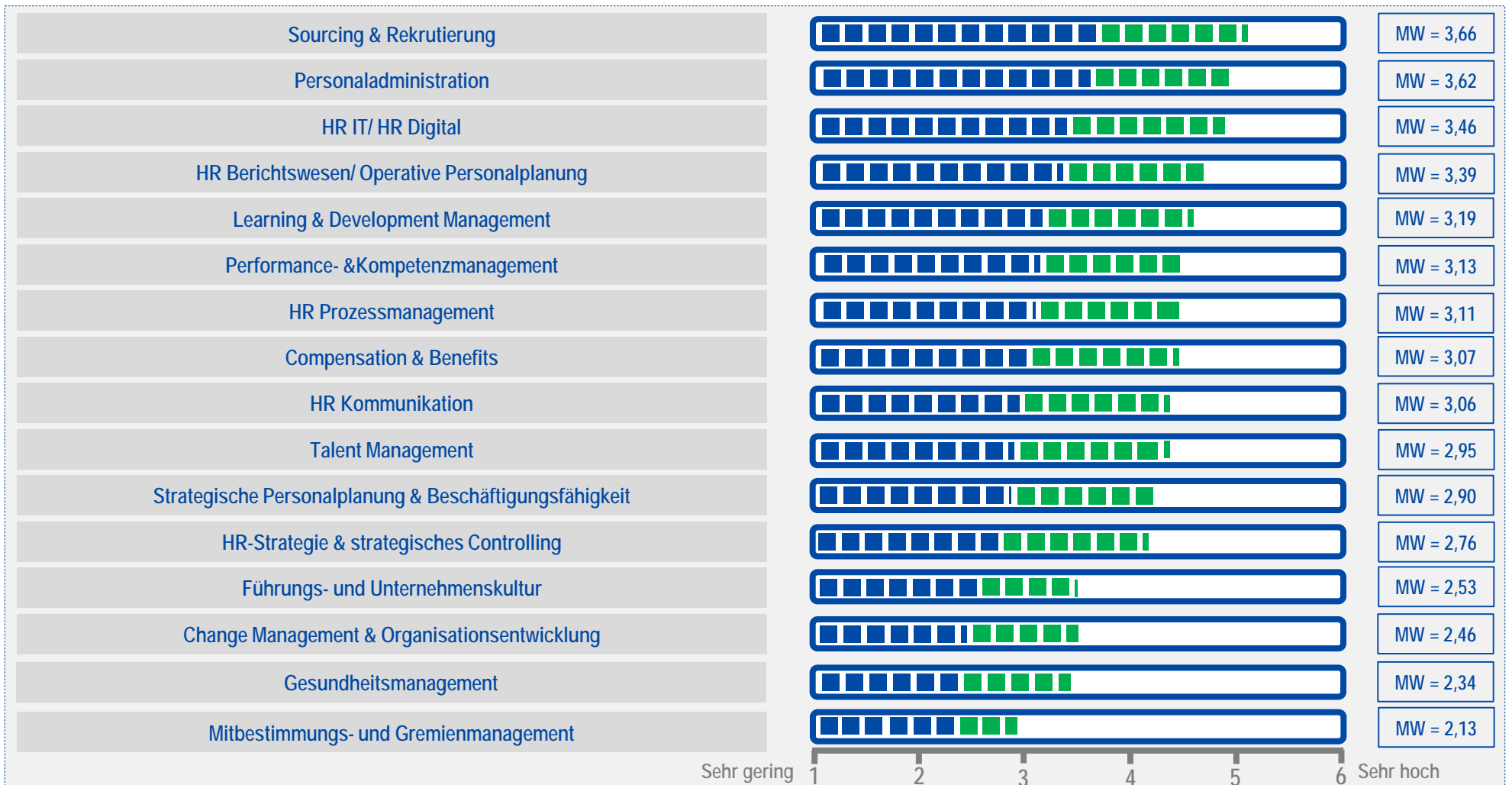


Die Auswirkung der Digitalisierung auf Steuerung und Strukturen des Personalbereichs



Abgebildet sind die Mittelwerte auf einer Skala von 1 (trifft gar nicht zu) bis 6 (trifft voll zu).

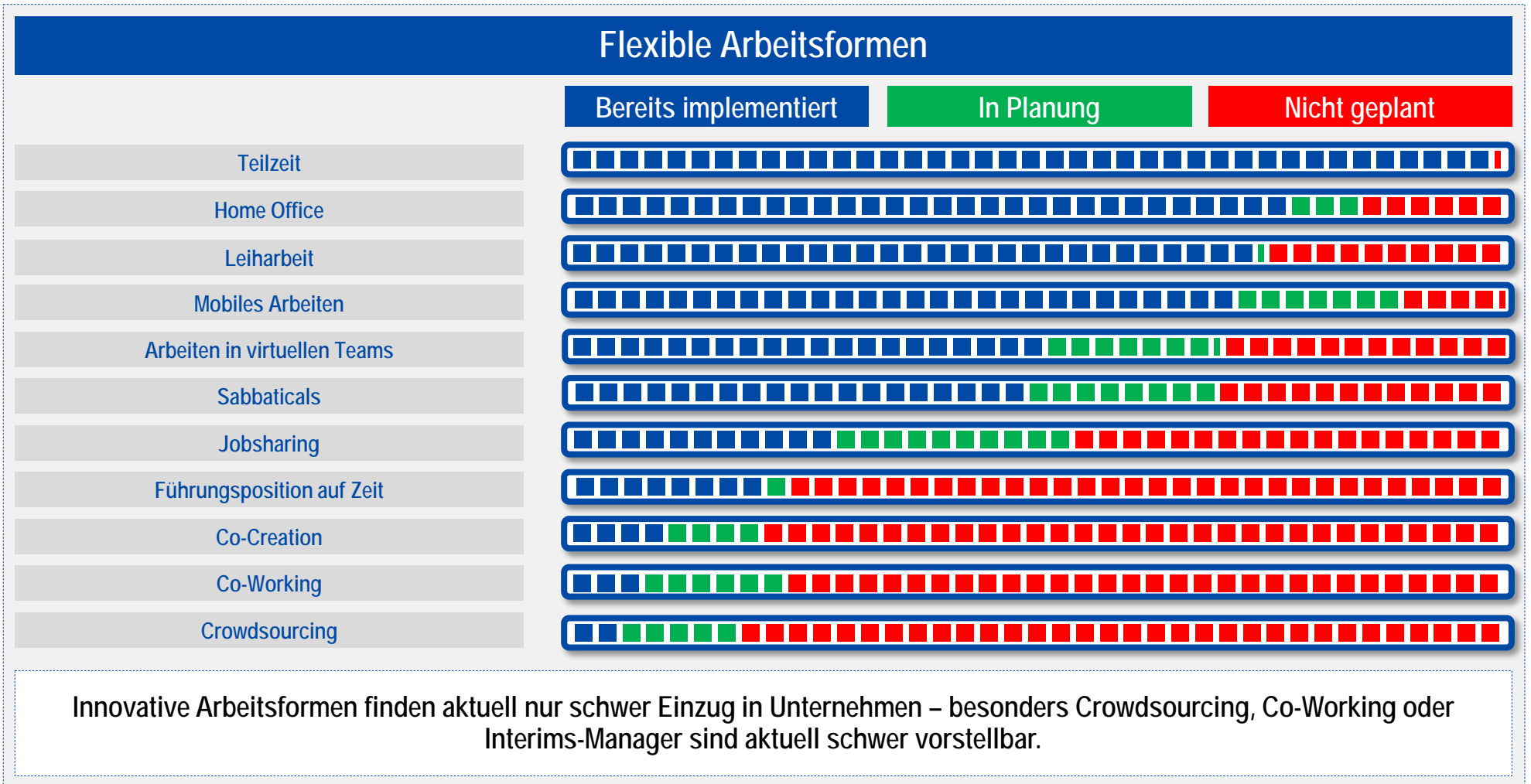
Die Entwicklung des Digitalisierungsgrads im Personalbereich



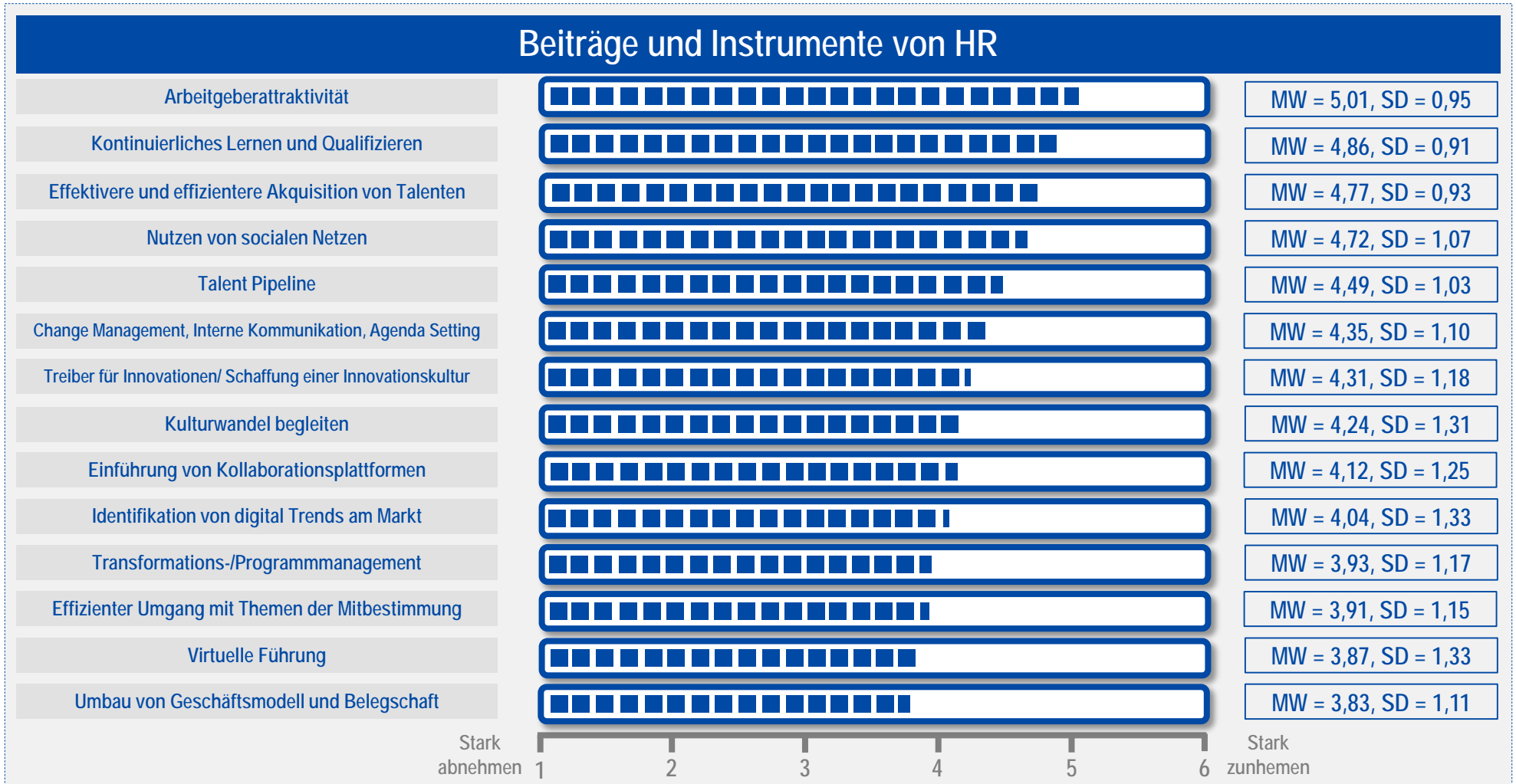
Abgebildet sind die Mittelwerte auf einer Skala von 1 (sehr geringer Digitalisierungsgrad) bis 6 (sehr hoher Digitalisierungsgrad).

■ Potenzial ■ Status Quo

Die Entwicklung flexibler Arbeitsformen

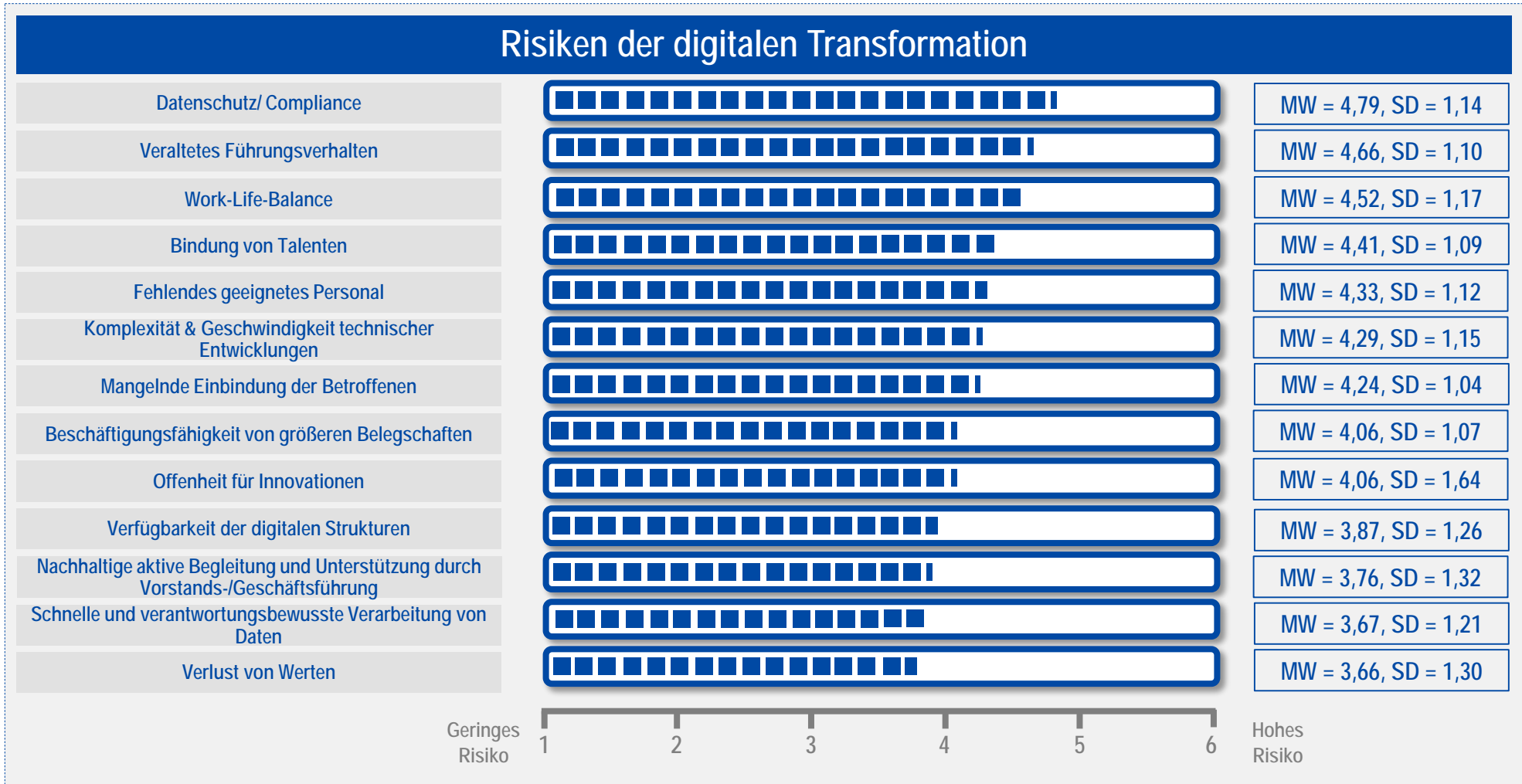


Zentrale Beiträge und Instrumente von HR zur digitalen Unternehmenstransformation



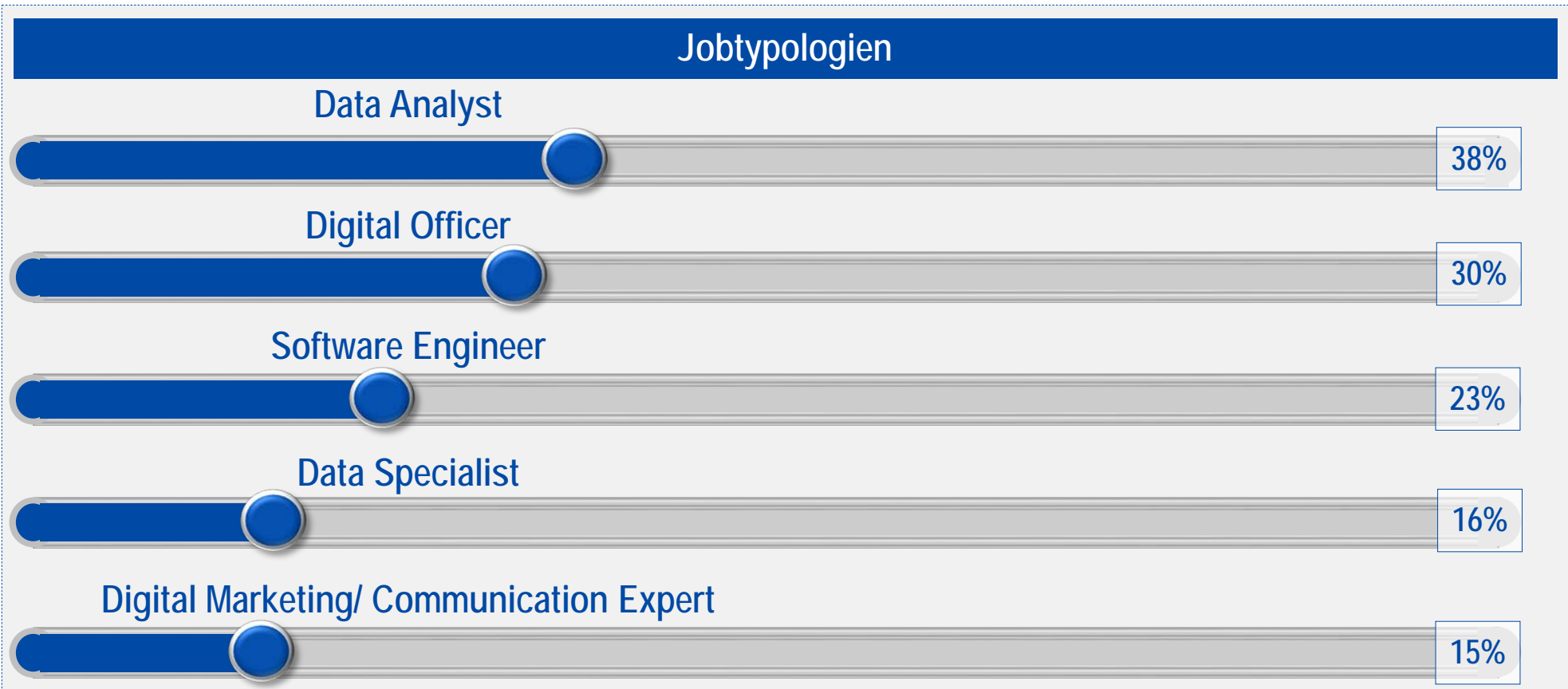
Abgebildet sind die Mittelwerte auf einer Skala von 1 (stark abnehmen) bis 6 (stark zunehmen).

Antizipation von Risiken der digitalen Transformation vom Personalbereich



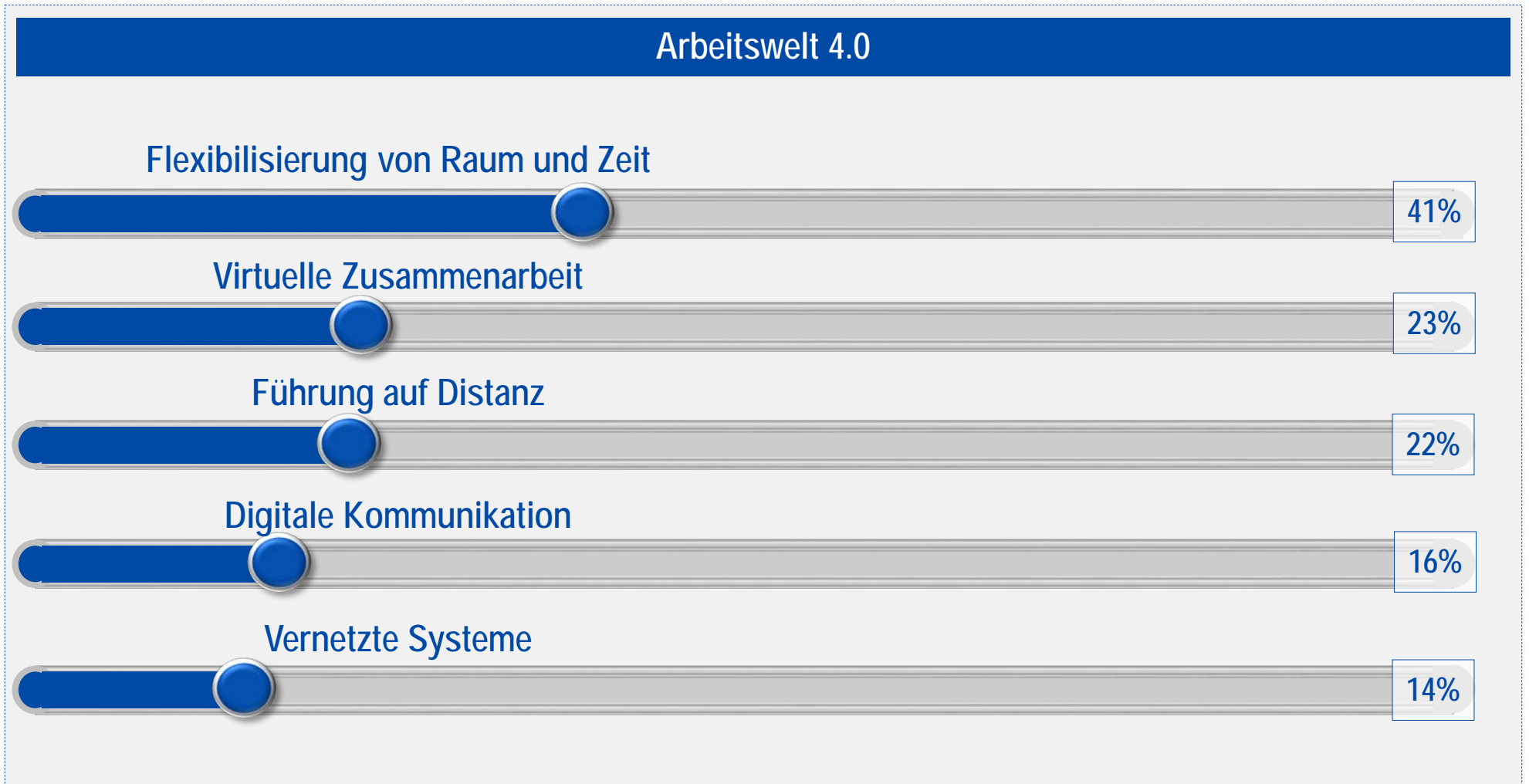
Abgebildet sind die Mittelwerte auf einer Skala von 1 (geringes Risiko) bis 6 (hohes Risiko).

Entstehung von Jobtypologien durch die Digitalisierung



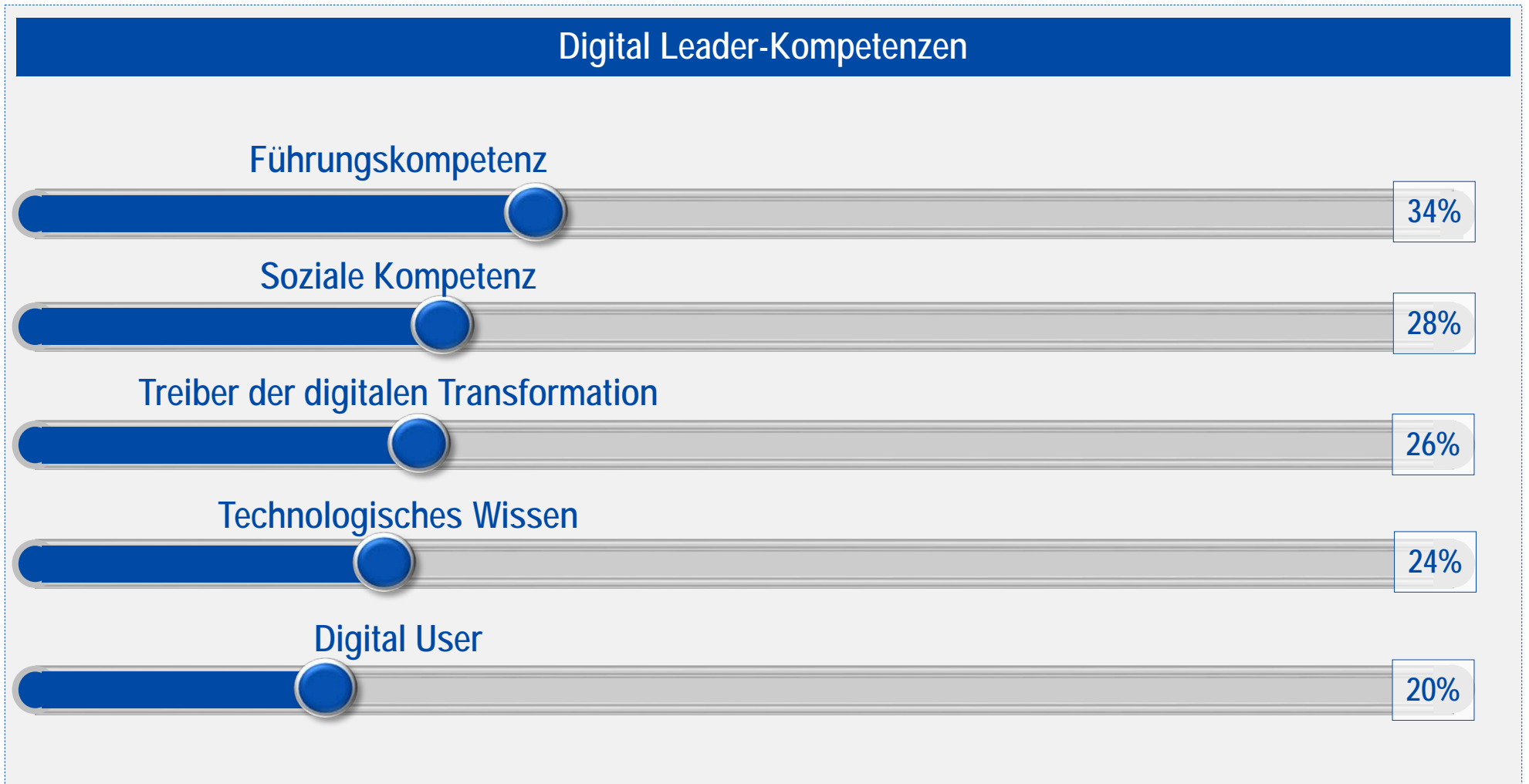
HR sieht vor Allem Jobs in Zusammenhang mit der Verarbeitung von Big Data im Trend. In der Tat gewinnen Jobs, die nicht leicht automatisierbar sind, an Bedeutung. Zwar sind laut einigen Studien bis zu 50% aller Jobs durch Computerisierung bedroht, allerdings werden sich diese Jobs in ihren Kernaufgaben verändern sowie gänzlich Neue entstehen. (z.B. data archaeologist)

Vorstellungen von der Arbeitswelt 4.0



Abgebildet sind relative Häufigkeiten in Prozent.

Die Kompetenzen eines Digital Leaders



Abgebildet sind relative Häufigkeiten in Prozent.

Die vier Typen der HR-Funktionen

