

Gute Bindung für Fachkräfte

Mittelgroße Unternehmen in Deutschland leiden unter keinem generellen Mangel an Führungskräften. Allerdings ist die Nachwuchssicherung in diesem Bereich nicht problemlos.

Die repräsentative Studie „Fach- und Führungskräfte in mittelgroßen Unternehmen“, die 2007 an der Friedrich-Schiller-Universität Jena durchgeführt und jetzt veröffentlicht wurde, befragte sowohl Industrie- als auch Dienstleistungsunternehmen mit 50 bis 1.000 Mitarbeitern in Ost- und Westdeutschland. Ziel der vom Land Thüringen finanzierten Studie war es, die personalpolitische Situation mittelgroßer Unternehmen in Bezug auf den Bereich der Führungskräfte sowie der akademischen Fachkräfte zu untersuchen und damit einen Beitrag mit Forschungs- und Praxisrelevanz für die Personalwirt-

schaft im Mittelstand zu geben. Da künftig von einer anhaltend hohen Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern und einem abnehmenden Angebot auszugehen ist, wird es für Unternehmen immer wichtiger, sich dem Thema der Rekrutierung sowie der Bindung von Mitarbeitern zuzuwenden. Daher wurde in der Jenaer Studie konkret untersucht, welcher aktuelle und zukünftige Bedarf an Fach- und Führungskräften besteht, welche Wege Unternehmen gehen, um Führungskräfte zu rekrutieren und an sich zu binden. Die Ergebnisse erstaunen im Detail. Mehr als die Hälfte der

befragten Unternehmen bewertet ihre Möglichkeiten der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften als schlecht bis sehr schlecht. Als vornehmliche Gründe werden hierfür der Mangel an Interessenten entsprechender Ausbildungs- und Studiengänge (61 Prozent), die fehlende Attraktivität der eigenen Stadt/Region (46 Prozent) sowie ein zu geringes Gehaltsniveau (32 Prozent) genannt. Erstaunlicherweise konnten jedoch 97 Prozent der Unternehmen trotzdem ihren Bedarf an Führungskräften vollständig (78 Prozent) oder zumindest teilweise (19 Prozent) decken,

wobei das den ostdeutschen Unternehmen lediglich für drei Viertel aller ausgeschriebenen Führungspositionen gelang (der entsprechende Prozentsatz für den Westen beträgt 80 Prozent). Dies spreche laut Studie zum einen dafür, dass mittelgroße Unternehmen von potenziellen Mitarbeitern durchaus als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden. Zum anderen zeige es, dass ein Großteil der Unternehmen in der Lage ist, eine erfolgreiche Personalpolitik zu betreiben, auch wenn die Suche bei fast der Hälfte der Unternehmen länger als ein halbes Jahr dauert. ◀



Foto: Lang

GGG

Markenkommunikation wird forciert

Mit Cathrin Jacob gibt es als Assistentin der Geschäftsführung eine neu geschaffene Stelle beim Fachgroßhändler GGG. Seit Februar ist Jacob dabei vorwiegend für interne und externe Unternehmenskommunikation zuständig. Hinzu kommen die Aufgabengebiete Personalentwicklung und -führung, Marketing – hier

vor allem für Markenkommunikation –, sowie die Beratung der Geschäftsleitung bei strategischer Unternehmensführung. Die gelernte Kauffrau für audiovisuelle Medien hat nach der Ausbildung (1998 bis 2000) verschiedene Stationen im Bereich Kommunikation und Marketing in Deutschland und internatio-

nal durchlaufen. Daneben hat sie 2003 ein Studium der Gesellschafts- und Wirtschaftskommunikation an der Universität der Künste in Berlin begonnen, das sie 2008 als Diplom-Kommunikationswirtin abschloss. Zuletzt arbeitete Cathrin Jacob von 2008 bis 2009 Strategieberaterin bei der Different GmbH. ◀

Kyocera Corporation

Kuba übernimmt Konzernleitung

Die Kyocera Corporation, die zu den führenden Herstellern im Bereich feinkeramischer Hochtechnologie-Produkte gehört, ernannt Tetsuo Kuba zum neuen Präsidenten und Representative Director des global agierenden japanischen Unternehmens. Kuba übernimmt damit die bisherigen Aufgaben von Makoto Kawamura, der dem Unternehmen künftig als Vorstandsvorsitzender und Representative Director dienen wird. Tetsuo Kuba trat 1982 in

die Automotive Components Division des Unternehmens ein und wurde im Jahr 2000 Geschäftsführer dieses Bereichs. Nachdem er in die Corporate Fine Ceramics Division gewechselt hatte, übernahm er 2003 den Posten als deren Executive Officer und 2005 schließlich die erfolgreiche Leitung des Komponentengeschäfts von Kyocera, die Corporate Fine Ceramics Group und die Corporate Semiconductor Components Group. 2008 wurde er Mitglied

des Aufsichtsrats. Mit der Umstellung des Managements reagiert die Kyocera Corporation auf die aktuellen Herausforderungen, die Kuba in enger Zusammenarbeit mit seinem Amtsvorgänger Makoto Kawamura so schnell wie möglich bewältigen möchte. Kuba betont: „Schließlich sollen die Feierlichkeiten zum 50. Geburtstag des Unternehmens im April möglichst nicht durch die schwierige Wirtschaftslage beeinträchtigt werden.“ ◀



Foto: Kyocera