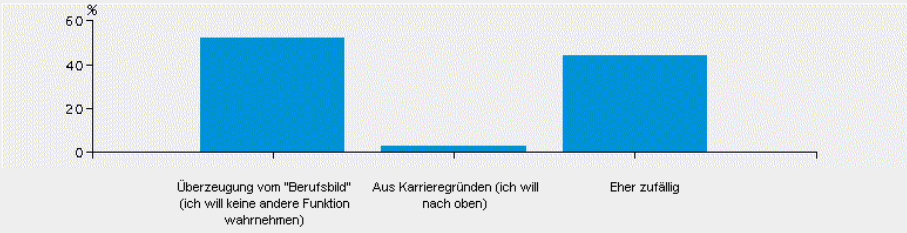
„Karriere im HR – eine Sackgasse?“

Ergebnisse HR-TrendTicker No. 15 (2008)

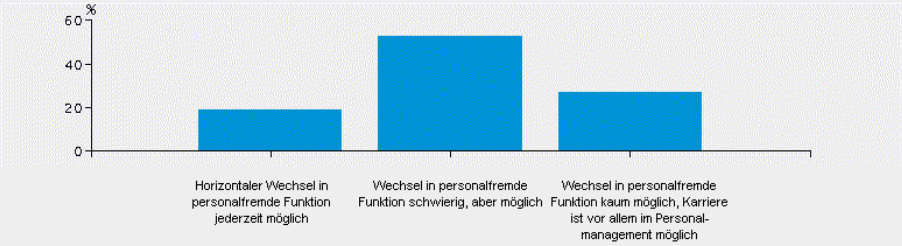
Klassische Karrierewege nach oben, starten oder laufen selten, nach der allgemeinen Auffassung, über das Personalmanagement. Falls eine Karriere im Personalmanagement als Weg in die Führungsebene angestrebt wird, ist dies eine Karriere in die Sackgasse? Sehen sich Personalverantwortliche ohnehin als diejenigen, die sowieso schon immer was mit Menschen zu tun haben wollten und gar nicht an Karriere interessiert sind? Schaden einige Jahre im Personalmanagement sogar der Gesamt-Karriere?

Als HR Professionals sind Sie mittendrin in diesen Fragestellungen. 596 Mitglieder der BGP, HR Bern und ZGP (entspricht einer Beteiligung von 18%) haben die Fragen beantwortet. Die Antworten finden Sie untenstehend, weitere Auswertungen auf der Folgeseite.

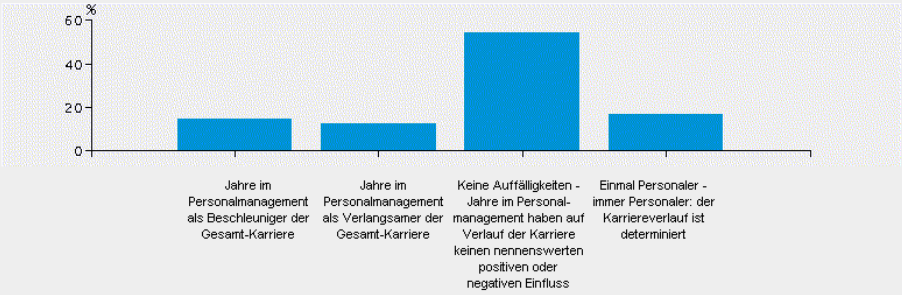
Wieso sind Sie Personaler geworden?



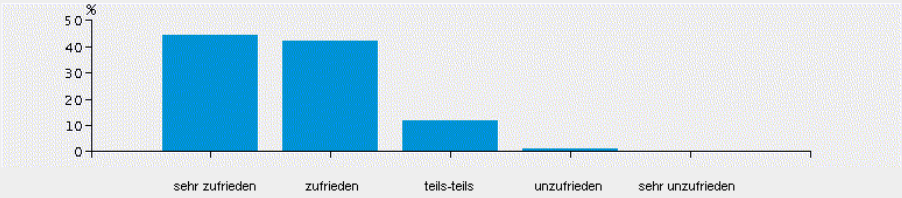
Wie empfinden Sie Ihre aktuellen Karrierechancen?



Karrierestation Personal: Wie beurteilen Sie den Karriereverlauf, wenn die Gesamt-Karriere auch eine Station im Personalmanagement beinhaltet?



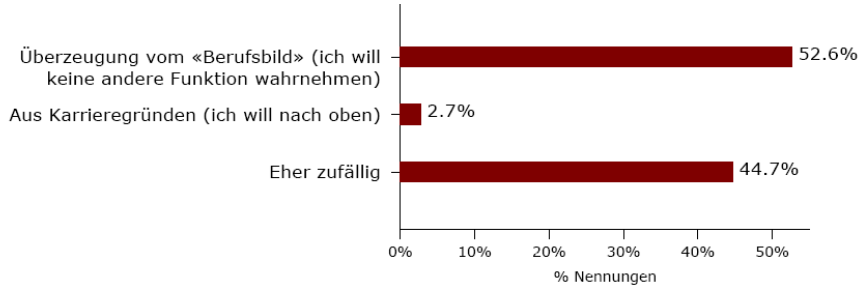
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Karriereentwicklung?



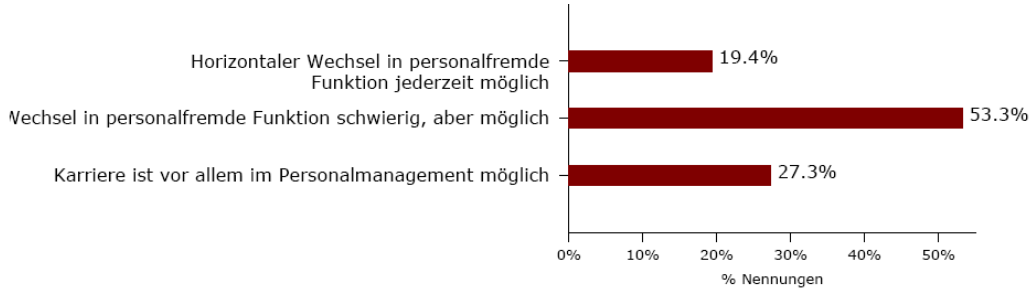
Die Zahlen wurden durch die Firma know.ch AG, St. Gallen, aufbereitet.

Detailergebnisse HR-TrendTicker No. 15 (2008)

Wieso sind Sie Personaler geworden?



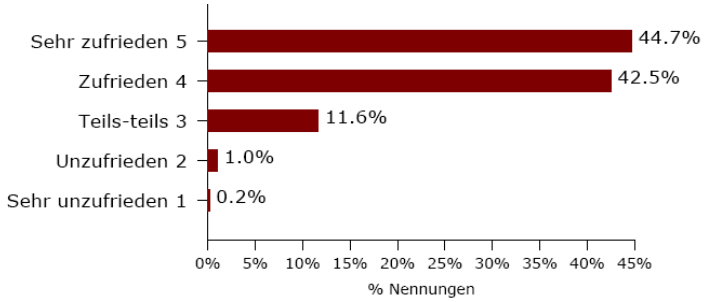
Wie empfinden Sie Ihre aktuellen Karrierechancen?



Karrierestation Personal: Wie beurteilen Sie den Karriereverlauf, wenn die Gesamt-Karriere auch eine Station im Personalmanagement beinhaltet?

		Häufigkeiten		
		Fallzahl	% Befragte	% Nennungen
Antworten	Beschleuniger der Gesamt-Karriere	86	14.43	14.65
	Verlangsamer der Gesamt-Karriere	76	12.75	12.95
	Auf Verlauf der Karriere keinen nennenswerten Einfluss	325	54.53	55.37
	Einmal Personaler - immer Personaler: Der Karriereverlauf ist determiniert	100	16.78	17.04
	Total Nennungen	587	98.49	100.00
	Keine Nennung	9	1.51	

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen Karriereentwicklung?



Erfreulich ist die Feststellung, dass mit fast 90% eine grosse Mehrheit der Antwortenden zufrieden oder sehr zufrieden mit der eigenen Karriereentwicklung im HR Management ist. Dazu kommt eine Mehrheit, die offenbar bewusst dieses Berufsbild gesucht hat. Eine ganz klare Aussage ist hingegen auch, dass eine Berufswahl „HR Manager“ nicht als Mittel zum Zweck einer Karriere gewählt wurde und offenbar nur durch eine Minderheit als Karrierebeschleuniger erachtet wird.

Etwas Widerspruch bleibt, ob angesichts der Diskussionen um die „richtige“ Positionierung des HRM als Ansprechpartner der Geschäftsleitung resp. um den Beitrag des HRM an die Wertschöpfung des Unternehmens die allgemeine Zufriedenheit der Personalleitenden nicht auch eine geringe Karriereaspiration widerspiegeln könnte.

Wir danken allen Mitgliedern der BGP, HR Bern und ZGP, welche sich an der Umfrage beteiligt haben.

Dr. Ursula Knorr
IFPM St. Gallen

Armin Haas
Vorstand ZGP

Max Scheidegger
Geschäftsführer ZGP

Zürich, November 2008