

Pressemitteilung

DGFP-Initiative „HRM der Zukunft“: Studie zeigt 12 Trends für das HR-Management der Zukunft

Berlin, 08.07.2024 Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) hat in Zusammenarbeit mit dem Zukunftsinstitut Wien die HR-Zukunftsstudie veröffentlicht. Die Studie entstand im Rahmen der neuen DGFP-Initiative „HRM der Zukunft“ und identifiziert die wichtigsten Trends, die die Zukunft des Human Resource Management (HRM) prägen werden.

In einer Zeit sich rasant verändernder Rahmenbedingungen und großer Umbrüche, in der sich durch Technologiesprünge neue Chancen auftun, Fachkräfte händeringend gesucht werden und die Gesellschaft ihre Werte neu sortiert, steht HR vor der Aufgabe zukunftsorientiert zu handeln, um den Anforderungen von morgen gerecht zu werden. Nur mit einem starken und vorausschauenden HR-Management können Unternehmen die Herausforderungen der sich ständig wandelnden Arbeitswelt meistern und eine nachhaltige Zukunft gestalten. Deshalb hat die DGFP die Initiative „HRM der Zukunft“ ins Leben gerufen.

DGFP-Geschäftsführer Ralf Steuer: *„Ich bin überzeugt davon, dass der Mensch das einzige Differenzierungsmerkmal eines Unternehmens ist. Um in einer Zeit des Fachkräftemangels die richtigen Personen für die eigene Organisation zu gewinnen, Talente auf die großen technologischen Umbrüche unserer Zeit vorzubereiten und die soziale Verantwortung von Unternehmen gerecht zu werden, ist es wichtig, dass HR-Abteilungen zunehmend eine strategischere Position und Rolle im Unternehmen einnehmen. Unsere Initiative ‚HRM der Zukunft‘ zielt darauf ab, dem Personalmanagement Handlungsempfehlungen zur Verfügung zu stellen, die es für diese Aufgabe braucht. Ein erstes Ergebnis dieser Initiative ist die HR-Zukunftsstudie, die Unternehmen Handlungsfelder aufzeigt, auf Basis derer sie ihre HR-Strategie aufbauen können.“*

Die Studie hebt insbesondere drei Top-Trends hervor:

1. **Transformative HR:** Dieser Trend zeigt eine Kalibrierung der HR-Arbeit auf. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der HR-Funktion ist hierbei von grundlegender Bedeutung. Eine klare innere Ausrichtung, insbesondere bezüglich des Wertschöpfungsbeitrags und des Kundennutzens, bildet dabei eine essenzielle Grundlage für die Anpassung des Leistungsangebots innerhalb der Organisation. Auf die digitalen Tools und notwendigen technologischen Kompetenzen zu setzen wird von entscheidender Bedeutung für HR sein.

2. **Humanzentrierte Organisationen:** In einer dynamischen Arbeitswelt gewinnen Sinn und zwischenmenschliche Beziehungen zunehmend an Bedeutung. HR-Strategien müssen auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen und deren Eigenverantwortung fördern. Die mentale und körperliche Gesundheit steht dabei genauso im Fokus wie lebensphasenorientierte Angebote. Eine positive Employee Experience steht im Mittelpunkt.

3. **Weiterbildung Next Level:** Wissen und Kompetenzen, betriebliche Weiterbildung und kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeitenden sind wichtiger Wettbewerbsfaktor für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. Durch innovative Lernformate und personalisierte Weiterbildungsmöglichkeiten werden die Mitarbeitenden auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereitet.

Die Studie identifiziert neben den Top-Trends weitere wichtige Entwicklungen: **Übergreifende Synergie-Effekte, Maßgeschneiderte Lösungen, Globales Talent Ökosystem, Gestaltung der hybriden Arbeitswelt, Überwindung der Daten-Kluft, Einflüsse von außen, HR-Effizienz-Treiber, Regulatorik in der digitalen Welt und Human-Tech Balancing.** Diese Trends verdeutlichen die vielfältigen Herausforderungen und Chancen, die auf das HR-Management zukommen.

Die Ergebnisse der Studie ordnet Carmen-Maja Rex, Vorstandsvorsitzende der DGFP, so ein: *„Die Zukunftsstudie ‚HRM der Zukunft‘ bestätigt, dass wir uns in einer Zeit tiefgreifender Veränderungen befinden. Die drei Top-Trends – Transformative HR, Humanzentrierte Organisationen und Next Level Education – verdeutlichen, dass die Rolle von HR neu definiert werden muss. HR muss von einer unterstützenden Funktion zu einem strategischen Partner werden, der aktiv zur Unternehmensentwicklung beiträgt. Die Menschen in den Mittelpunkt unserer Strategien zu stellen und ihre kontinuierliche Entwicklung zu fördern, ist der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg. Wir stehen vor der Herausforderung, die richtigen Talente zu identifizieren und zu binden, während wir gleichzeitig Bildungsdefizite ausgleichen müssen. Diese Studie bietet wertvolle Einsichten, die uns dabei unterstützen, unsere Unternehmen zukunftsfähig zu machen.“*

Die Studie basiert auf der fundierten wissenschaftlichen Methode des Zukunftsinstituts Wien, die qualitative und quantitative Ansätze kombiniert. Damit grenzt sich die Studie von anderen Publikationen ab. Dazu Geschäftsführer Harry Gatterer: *„Der Trend-Begriff wird in verschiedenen Kontexten sehr frei und geradezu inflationär verwendet. Im Zukunftsinstitut definieren wir Trends spezifisch als beobachtbare, gesättigte Entwicklungstendenzen, die aufzeigen, in welche Richtung sich bestimmte Phänomene, hier im Kontext des HR, entwickeln. Zur Qualitätssicherung der Erkenntnisse wird im gesamten Prozess auf sowohl wissenschaftliche als auch systemische Gütekriterien geachtet. Das bedeutet zum Beispiel, dass wir darauf achten, dass die Datengrundlagen wirklich zum Thema passen, verschiedene Datenquellen nutzen, um die Ergebnisse zu überprüfen, darauf achten, dass genug Informationen gesammelt wurden, und dass die Ergebnisse auch praktisch und nützlich sind.“*

Die vollständige Studie kann hier heruntergeladen werden: [HRM der Zukunft – eine Initiative der DGFP](#)

Über die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Professionals. In ihrem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen, sowie Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Mit ihren Mitgliedern und Partnern ist der Verband die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch von Personaler*innen in bundesweit rund 100 Erfahrungsaustausch-Gruppen sowie vielfältigen Veranstaltungsformaten steht im Zentrum der Arbeit. Weitere Informationen unter www.dgfp.de

Über das Zukunftsinstitut

Als renommierter Partner für Organisationen steht das Zukunftsinstitut für belastbare und anwendbare Zukunftsforschung. Es überführt exklusive Trendanalysen und Forschungsergebnisse in konkrete Maßnahmen, umfassende Konzepte und effektive Strategien und versteht Zukunft als Handlungsraum. Seine moderne Zukunftsforschung ist ein empirisch fundiertes, interdisziplinäres Forschungsgebiet, welches sich auf die Sammlung und Analyse von Daten stützt. Unter Anwendung fundierter eigener Methoden schafft es das Zukunftsinstitut, langfristige Trends zu dekodieren und zukünftige Entwicklungen zu ergründen. Daraus werden für Unternehmen spezifische, zielgerichtete Handlungsempfehlungen abgeleitet. Weitere Informationen unter www.zukunftsinstitut.de.

Ansprechpartner

Annika Sasse-Röth
Leiterin Marketing und Öffentlichkeitsarbeit

Mobil: +49 (0)176-15978132
sasse-roeth@dgfp.de

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)
Linkstraße 2, 10785 Berlin