

Studie Karriere(n) im Bereich Personal

Im Juli/August 2022 erfolgte im Rahmen einer Studienreihe der Dr. Herbert Executive Consultants die Auswertung von 120 öffentlich zugänglichen CV von Personalleitern (Head of HR), deren Unternehmen ihren Hauptsitz in Berlin/Brandenburg haben. Zusätzlich wurden 40 Lebensläufe von Personen einer nationalen Referenzgruppe rund um und in den Städten Hamburg, München, Frankfurt ausgewertet. Ziel war es, Informationen zu den beruflichen Stationen und Merkmalen der Top-Führungskräfte im Personalbereich zu erhalten.

In der Hauptgruppe (Berlin/Brandenburg) waren 52% männlich und 48% weiblich, in der Referenzgruppe war das Verhältnis 45/55. Die Führungspositionen im Personal scheinen also bundesweit nahezu paritätisch besetzt zu sein.

In der Berlin/Brandenburger Fokusgruppe waren die Personalleiter im Schnitt in insgesamt 4,3 Unternehmen beschäftigt und zwar für durchschnittlich je 5,1 Jahre. Die nationale Referenzgruppe war in lediglich 3,8 Unternehmen angestellt und dies auch noch mit einer leicht höheren Beschäftigungsdauer von 5,3 Jahren. Entsprechend scheint hier der Berlin/Brandenburger Markt zu differenzieren und Arbeitgeber hier müssen sich auf eine etwas höhere Fluktuation in dieser Position einstellen (im Vergleich zur Referenzgruppe).

Interessanterweise sind die Männer im Schnitt 6,3 Jahre im Unternehmen bei 3,8 Stationen, während Frauen alle 4 Jahre gewechselt haben und 4,75 berufliche Stationen aufweisen. Diese Unterschiede finden sich auch in der nationalen Referenzgruppe.

In der aktuellen Leitungsposition waren beide Betrachtungsgruppen (Berlin/Brandenburg und National) etwas mehr als 3 Jahre. Statistisch bleiben demnach die meisten Personalleiter noch etwa 2 Jahre in Ihrer aktuellen Position. Sofern die Personal-Executives schon zuvor auf einer Leitungsposition waren, verließen sie diese bereits nach durchschnittlich 3 Jahren.

Vom Abschluss bis zu ihrer ersten (Personal-)Leitungsposition vergingen bei den meisten Executives etwas mehr als 8 Jahre. Die nationale Referenzgruppe wies eine um 1,1 Jahre längere Zeitdauer bis zur Übernahme der Leitungsposition auf. Frauen und Männer sind etwa gleichermaßen schnell in ihre erste Führungsposition gekommen.

Interessant und ohne nationale Unterschiede ist der Fakt, dass 62,5% der betrachteten Personen ausschließlich im Personalbereich tätig waren. Ein Anteil von nahezu 50% der untersuchten Personen, die nicht ausschließlich im HR tätig waren, war zuvor entweder im Sales-Bereich oder als Vorstands-/Geschäftsführungs-Assistenz tätig. Diese beiden Gruppen sind durch einen besonders hohen kommunikativen Anteil in ihrer Arbeit geprägt, ebenso wie bei den Personal-Executives.

Nach einer Studie von Spencer Stuart zum idealen Werdegang von Personal-Executives sollten diese idealerweise neben dem Personalbereich in zwei weiteren Funktionsbereichen Erfahrungen gesammelt haben. Die in derselben Studie geforderten Auslandserfahrungen spielten in Ihrer Ausprägung eine untergeordnete Rolle.

2,5% der Untersuchungsgruppe hatte eine Berufsausbildung und kein Studium. Beim Studiengang dominiert Betriebswirtschaftslehre mit gut 50%, gefolgt von einem HR-/personalspezifischen Studium mit 17% und einem rechtswissenschaftlichen Studium (inkl. Wirtschaftsrecht) mit etwa 15%. Unterhalb der untersuchten Personalleitungsebene zeigt sich ein Bild, bei dem das HR-spezifische Studium inzwischen eine weitaus größere Rolle einnimmt (>30%).

Etwas mehr als 75% haben entweder ein Diplom (ca. 45%), einen Master (17%) oder einen Bachelor (16%). Mit rund 10% nimmt das juristische Staatsexamen noch immer eine starke Rolle im Personalbereich ein. Der Anteil der promovierten Personalleiter ist in der nationalen Kontrollgruppe rund doppelt so hoch wie in der Berlin/Brandenburger Gruppe, was hier insgesamt den größten Unterschied in der Ausbildungskategorie ausmacht.

Mehr als 75% der Personalleiter waren in ihrem bisherigen Berufsleben in unterschiedlichen Branchen tätig. Lediglich ¼ der Untersuchungsgruppe war auf eine Branche oder gar nur ein Unternehmen (5,8%) fokussiert. Inwiefern eine branchenübergreifende Berufserfahrung qualifikations- und karriererelevant ist, bleibt allerdings offen.

Aus geführten Einzelgesprächen festzuhalten ist, dass die Anforderungen an die Personalleitungspositionen offensichtlich weitaus differenzierter geworden sind. Digitalisierung, Transformation und Nachhaltigkeit sind ebenso wie das Thema Personalbedarf und dauerhafte Qualifizierung die großen Herausforderungen der Zeit.