



Medienmitteilung, 1. März 2023

«Trend Barometer: People Management 2030»

Welche Trends prägen das Personalmanagement? Dieser Frage geht die Studie «Trend Barometer: People Management 2023» auf den Grund. Zu denken gibt, dass mehr als 43% der befragten HR-Expert:innen angeben, ihr People Management sei nicht gut auf die Anforderungen der Zukunft vorbereitet.

Das Institut für Führung und Personalmanagement ([I.FPM-HSG](#)) und [PwC Deutschland](#) haben in Kooperation mit der [DGFP](#) (Deutsche Gesellschaft für Personalführung) Trends im «People Management» untersucht. Die Befragung wurde mit insgesamt 470 HR-Expert:innen an zwei unterschiedlichen Messzeitpunkten im Jahr 2019 (155) und 2022 (315) durchgeführt. Das aktuelle «[Trend Barometer: People Management 2030](#)» knüpft an die Ergebnisse der Studie «People Management 2025» von 2019 an. Zwei Kernthemen stehen im Vordergrund: die Entwicklungen von People Management in den Pandemie Jahren 2019 bis 2022 und strategische Trends bis 2030. Dabei zeichnet sich ab, dass gute Personalmanager:innen eine flache, neue Arbeitskultur aufbauen können und fit sind in Technologie- und Datenanalyse.

Change-Management bleibt elementar

Drei Funktionen von People Management haben im Zeitraum von 2019 bis 2022 den grössten Bedeutungszuwachs erfahren: Transformations- und Change-Management (+18%), Daten- und Technologiemanagement (+15%) und Employer Branding (+14%). Von den befragten HR-Expert:innen werden angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels sowie demografischen Wandels die Funktionen Recruiting und Personalplanung ebenfalls hoch eingestuft. Der demografische Wandel werde im Jahr 2030 denn auch eine der grössten Herausforderungen für People Management darstellen. «People Management gewinnt in Zukunft massiv an Bedeutung. Die Vorbereitung auf diese Anforderungen hält aber nicht Schritt. Da geht eine Schere weit auseinander. Um dem Bedeutungszuwachs im Jahr 2030 gerecht zu werden, ist ein immenser Entwicklungsschub erforderlich», ergänzt [Marvin Neu](#), wissenschaftlicher Mitarbeiter im Team von Prof. Dr. Heike Bruch am I.FPM-HSG.

Digitale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung

Digitales Wissen (98%), Empathie (97%) und strategisches Denken (96%), so gaben die Personalexpert:innen an, seien die wichtigsten Kompetenzen von People Managerinnen und Managern. Bis ins Jahr 2030 würden Big-Data- und People-Analytics-Kompetenzen (+23%), Experimentierfreudigkeit (+15%) sowie digitales Wissen (+10%) den grössten Bedeutungszuwachs erfahren. «Ein ausgeprägtes Verständnis für digitale Technologien und die Möglichkeiten der Datenanalyse spielen heute schon eine wichtige Rolle im People Management – im Jahr 2030 werden diese Kompetenzen essenziell sein», sagt Till R. Lohmann, Partner und Leiter des Bereichs People & Organisation Consulting bei PwC Deutschland. Zu denken gebe, dass mehr als 43% der befragten HR-Expert:innen angegeben haben, ihr People Management sei nicht gut auf die künftigen Anforderungen vorbereitet.

Ohne New Culture kein New Work

Während sich «New Work»-Trends im Zeitraum 2019 bis 2022 erwartungsgemäss stark weiterentwickelt haben (+29% beim Mobilen Arbeiten), zeigt die Untersuchung im Bereich der Unternehmens- und Arbeitskultur («New Culture») deutliche Defizite. Die Nutzung agiler Methoden (-20%), flexible Strukturen und Prozesse (-18%) und das Vorbildhandeln des obersten Managements



(-17%) büsst hingegen an Bedeutung ein. Auch kritische Erfolgsfaktoren einer New Culture wie eine visionäre, inspirierende Führung (-13%) oder eine positive Energie und hohe Dynamik (-16%) haben in den vergangenen Jahren gelitten. Eine nachhaltig erfolgreiche New-Work-Transformation sei nur dann erfolgreich, wenn es Unternehmen gelingt, auch die Arbeitskultur (New Culture) entsprechend auszurichten, führen die Studienautoren aus.

Chancen des Wandels konsequent nutzen

Die Arbeitswelt hat sich bereits stark gewandelt. Unvorhersehbare Entwicklungen wie geopolitische Krisen, gestörte Lieferketten oder Arbeitskräftemangel stellen aber auch People Management immer wieder vor Herausforderungen. Doch mit fundamentalen Umbrüchen sind auch grosse Chancen verbunden. Um diese zu nutzen, müssen HR-Expert:innen bis 2030 in der Lage sein, eine Vielzahl neuer Aufgaben zu bewältigen. «Um die kommenden Hürden für das People Management zu nehmen, gilt es, das People Management in vier zentralen Feldern gestärkt aufzustellen: dem Arbeitskräftemangel muss entgegengewirkt, die digitale Transformation vorangetrieben, kulturelle Kompetenzen weiterentwickelt und eine moderne Arbeitskultur etabliert werden», fasst [Heike Bruch](#), Professorin für Leadership am I.FPM-HSG, zusammen.

Die gesamte Studie steht [hier](#) zum Download zur Verfügung.

Kontakte für inhaltliche Rückfragen:

[Prof. Dr. Heike Bruch](#), Professorin für Leadership und Direktorin am Institut für Führung und Personalmanagement (I.FPM-HSG)

+41 71 224 23 71, heike.bruch@unisg.ch

Nils Philipp, Marketing & Communications, PwC Deutschland

+49 211 981 21 28, nils.philipp@pwc.com

Institut für Führung und Personalmanagement (I.FPM-HSG)

Das Institut für Führung und Personalmanagement (I.FPM-HSG) der Universität St.Gallen fokussiert auf Forschung, Lehre und Praxisbegleitung zu New Work & Culture, Energy & Engagement sowie Kulturtransformation. Das Institut trägt dazu bei, Studierenden, Praktiker:innen und Forschenden die richtigen Werkzeuge für die heutigen und zukünftigen Fragen in Leadership und Personalmanagement mitzugeben. – Besuchen Sie uns auf ifpm.unisg.ch.

PwC

PwC betrachtet es als seine Aufgabe, gesellschaftliches Vertrauen aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen. Mehr als 327'000 Mitarbeitende in 152 Ländern tragen hierzu mit hochwertigen, branchenspezifischen Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Unternehmensberatung bei. – Besuchen Sie uns auf pwc.com/structure.