

## Pressemitteilung

10. April 2018

### Was bedeutet die Digitalisierung für das Personalmanagement?

OTH Regensburg: Großer Andrang bei Veranstaltung „Chance Digitalisierung“ vom Verein der Freunde der OTH Regensburg e.V.

Was bedeutet Digitalisierung für Unternehmen und welche Rolle spielt hier die Sicht der Personaler? Diese Frage stand im Fokus der Veranstaltung „Chance Digitalisierung – Wie unternehmerische Personalarbeit auf Veränderungen in der Arbeitswelt reagiert“ am gestrigen Montagabend, 9. April, im Hörsaal D 002 im Hörsaalgebäude am Forum am Campus der OTH Regensburg. Rund 180 Gäste waren der Einladung des Vereins der Freunde der OTH Regensburg zur Veranstaltungsreihe „zu Gast bei Freunden“ gefolgt.

Der Vorstandsvorsitzende des Vereins der Freunde der OTH Regensburg, Eduard B. Wagner, hat die Gäste begrüßt. Er freute sich über die große Resonanz und lud die Besucher ein, sich in das lebendige Netzwerk des Vereins einzubringen. Sein besonderer Dank galt den Referenten sowie der Continental Automotive GmbH und der Infineon Technologies AG Regensburg für die Unterstützung der Veranstaltung.

Daten, Social Media, Vernetzung, Anwendungssysteme, Transformation: Die Digitalisierung beeinflusst alle Unternehmensbereiche. Für die unternehmerische Personalarbeit bedeutet sie daher auch weit mehr als kreative Arbeitsplätze und bunte Räume. Prof. Dr. Carina Braun von der Fakultät Betriebswirtschaftslehre der OTH Regensburg gab in ihrem Vortrag einen Überblick darüber, wie Unternehmen die Ressource Mensch managen und führen müssen, um in Zeiten der digitalen Transformation erfolgreich zu sein. Das Potenzial der Digitalisierung kann aus ihrer Sicht nur gehoben werden, wenn es gelingt, die Mitarbeiter in die Veränderungsprozesse zu integrieren. Ihr Appell: „Gehen Sie als Personaler den Weg der Agilität mit, beraten Sie und gestalten Sie so die digitale Transformation aktiv.“

Die Transformation in Prozessen der Produktion und Logistik verändert nicht nur die Anforderungen an Unternehmen, sondern auch an den einzelnen Mitarbeiter. Michael Staab, Personalleiter der Continental Automotive GmbH Regensburg, zeigte anhand einiger Projektbeispiele, mit welchen vielfältigen Initiativen Continental im Personalbereich schon heute auf die Veränderungen von Industrie 4.0 in den elektronischen Werken reagiert. Im Personalmanagement fokussiert Continental vier strategische Kernthemen: Flexibilität, lebenslanges Lernen, Führungskultur und Diversität. Die Maßnahmen reichen hier von flexiblen Arbeitszeitmodellen bis hin zu innovativen Ausbildungsmodellen für interne Fertigungsmitarbeiter.

„Von der Gießkanne zum Sprinkler“, so brachte Nicole Goodfellow, Head of Talent Attraction der Infineon Technologies AG München, das effektive dreistufige Talent Marketing und Recruiting des Unternehmens auf den Punkt. Im Rahmen einer übergeordneten Strategie hat die Infineon Technologies AG in einem ersten Schritt zwölf strategisch wichtige Funktionen definiert und schließlich dazugehörige Marketing-Personas entwickelt. Bei der Talentakquise setzt das Unternehmen auf zielgruppenspezifische Kommunikation und Beziehungspflege. Jede Schlüsselfunktion wird von einem Talent Attraction Manager intensiv betreut mit dem Ziel, ein starkes Netzwerk aufzubauen. „Denn eine Sache wird definitiv nicht automatisiert, und das ist die zwischenmenschliche Kommunikation“, so Nicole Goodfellow. Der Erfolg spricht für sich: Rund viermal so viele Stellenbesetzungen bei nahezu 80 Prozent geringeren Ausgaben für Headhunting. 2017 erhielt Infineon hierfür den HR Excellence Award.

**Autorin: Katja Meier**

**Bild:** Prof. Dr. Carina Braun von der Fakultät Betriebswirtschaftslehre der OTH Regensburg war eine der drei Referenten bei der Veranstaltung „Chance Digitalisierung“ vom Verein der Freunde der OTH Regensburg. Foto: Katja Meier, OTH Regensburg