

Auswirkungen der Globalisierung auf die Entwicklung des Human Capital global agierender Unternehmen

Daniela Sfameni

II Giornate Universitarie Italo – Tedesco

Università degli Studi La Sapienza, Roma, 19. Maggio 2006

Allianz 

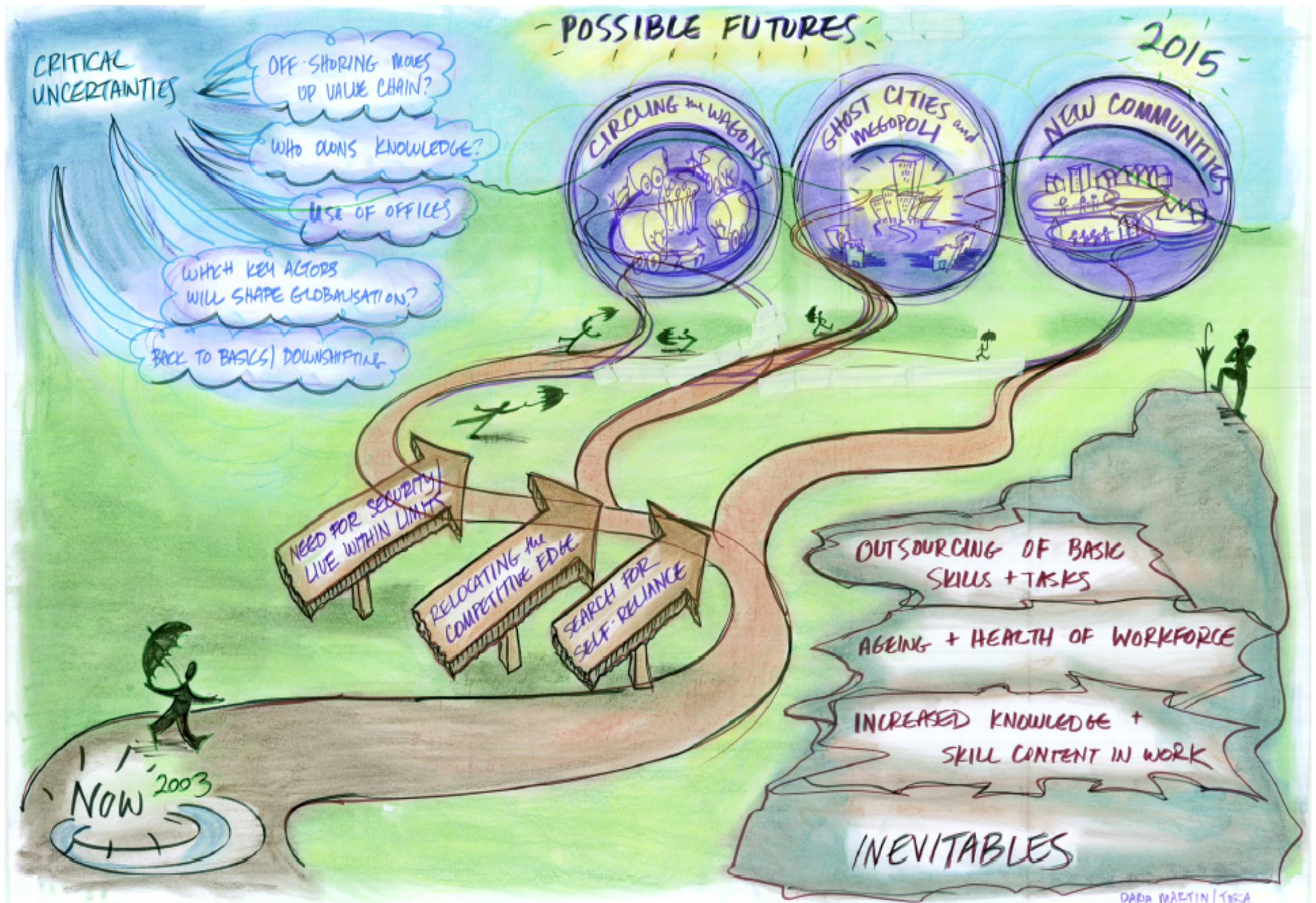
Inhalt

- Internationale Trends und Ihre Auswirkungen auf das zukünftige Arbeitsumfeld und das Human Capital Management globaler Unternehmen
- Vorstellung des AGI Global Development Programs

Bedeutende Zukunftstrends



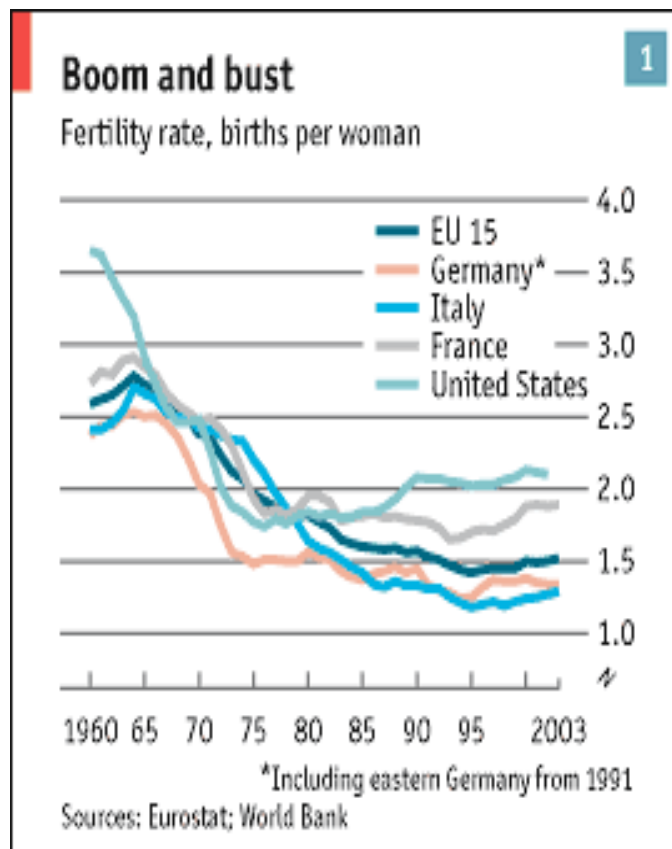
.... erfordern eine Balance im Verständnis von Risiko und Chance
gepaart mit gesundem Menschenverstand



Sieben Mega-Trends verändern die Rahmenbedingungen für das Human Capital Management global agierende Unternehmen

1. Demographie
2. Die Migration der Arbeit und der Arbeitenden
3. Die Arbeitsmotivation
4. Bildung, Kompetenzen und das lebenslange Lernen
5. Die zunehmende Globalisierung
6. Die wachsende Produktivität in der Wissenswirtschaft
7. Technologie

Demographie: Wo werden alle diese Mitarbeitenden sein?



Was wir jetzt schon wissen:

- Die Bevölkerungspyramide ändert sich überall
- Die arbeitende Bevölkerung wird überall älter
- Die Geburtsraten sinken, nicht nur in den entwickelten Ländern

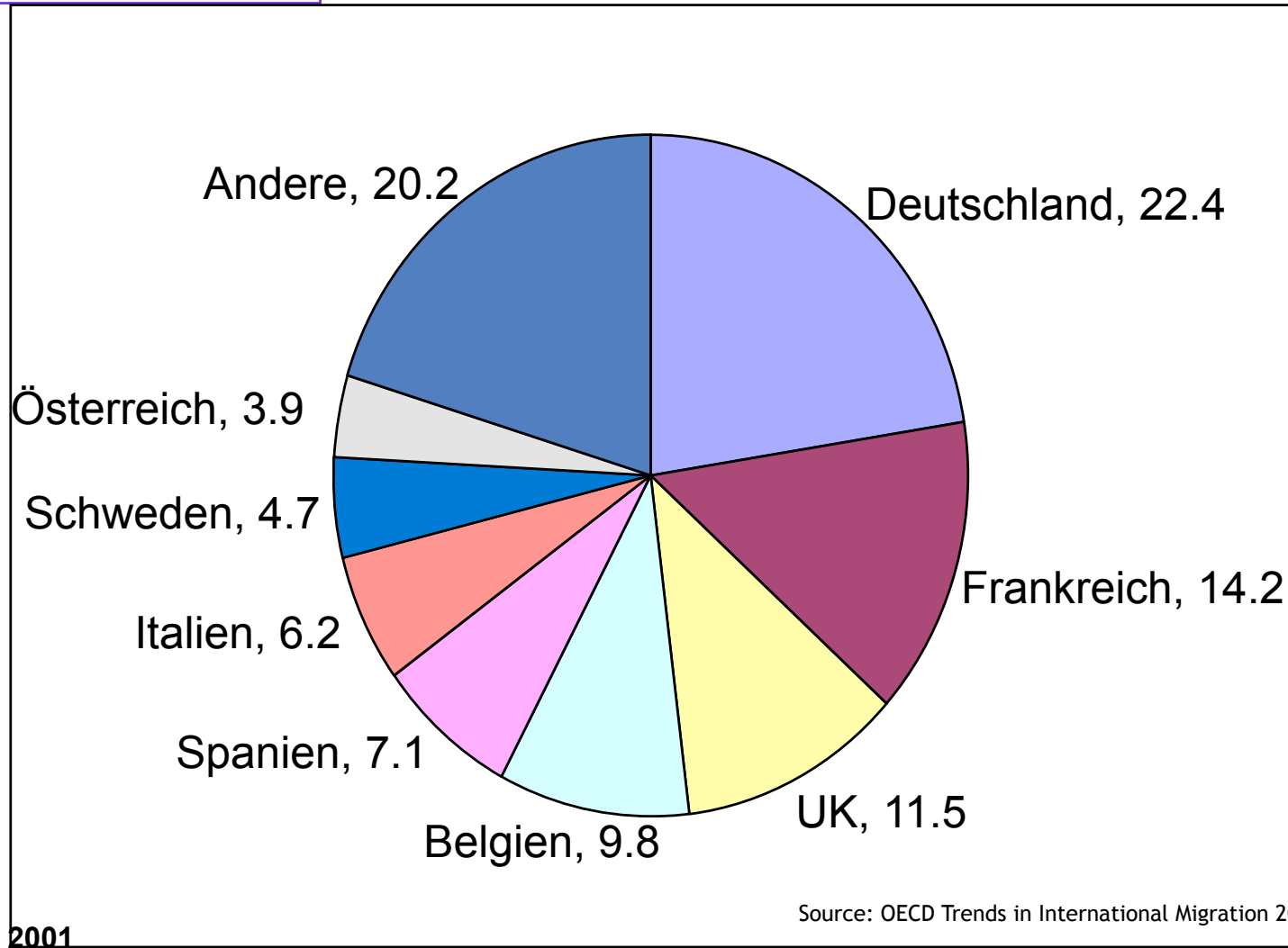
Die demografische Landkarte verschiebt sich

Voraussichtliche Verluste in der EU Population:

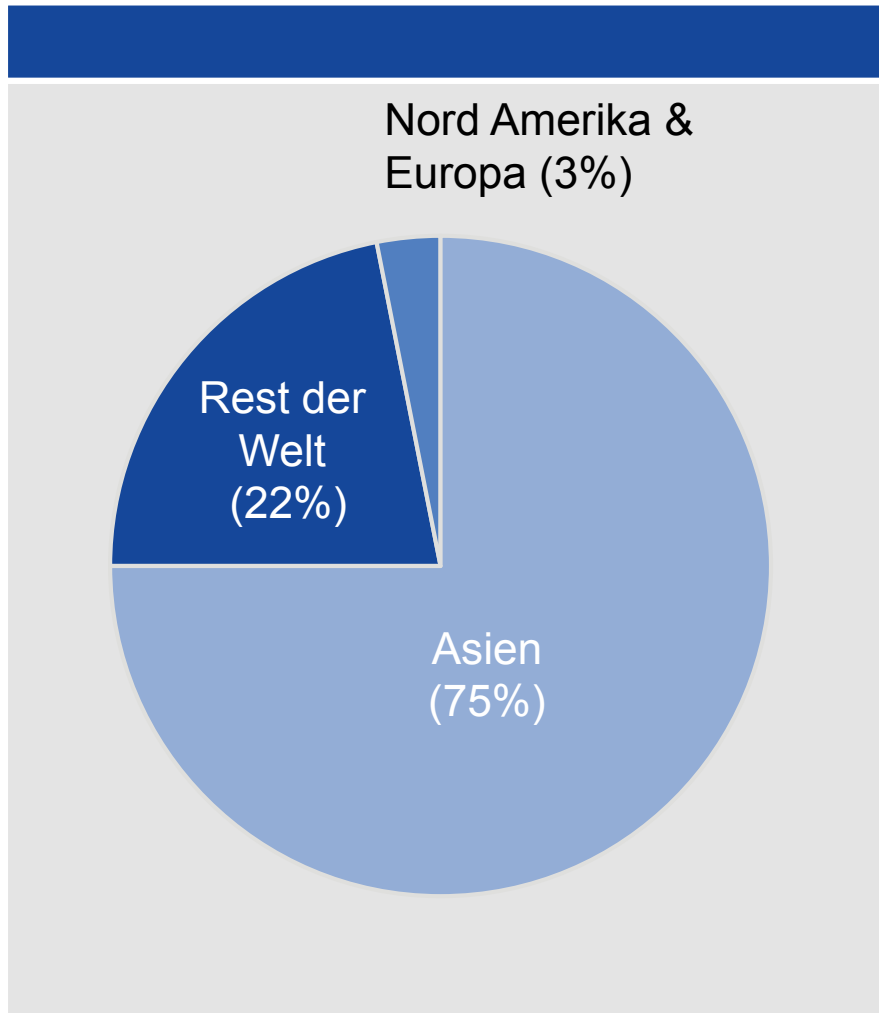
- Bis 2025 ein voraussichtlicher Verlust von 5 Million EU Bevölkerung – diese kommen noch zu den bereits voraus gesagten Verlust von 20 Millionen Arbeitskräften, die notwendig sind um den notwendigen Wirtschaftswachstum zu bewirken und die Kosten für die Renten aufzubringen
- In Deutschland – eines des Kinderärmsten Land der Welt – wird die Bevölkerung bis 2050 bis zu 43 % abnehmen
- Deutschland wird pro Jahr 3,4 Millionen Immigranten benötigen um sein “support ratio” zu halten!

Die derzeitige Migration der Arbeit und der Arbeitenden

Von ca. 10 Mio. eingewanderten Arbeitenden in Europa lebt der größte Anteil (22%) in Deutschland



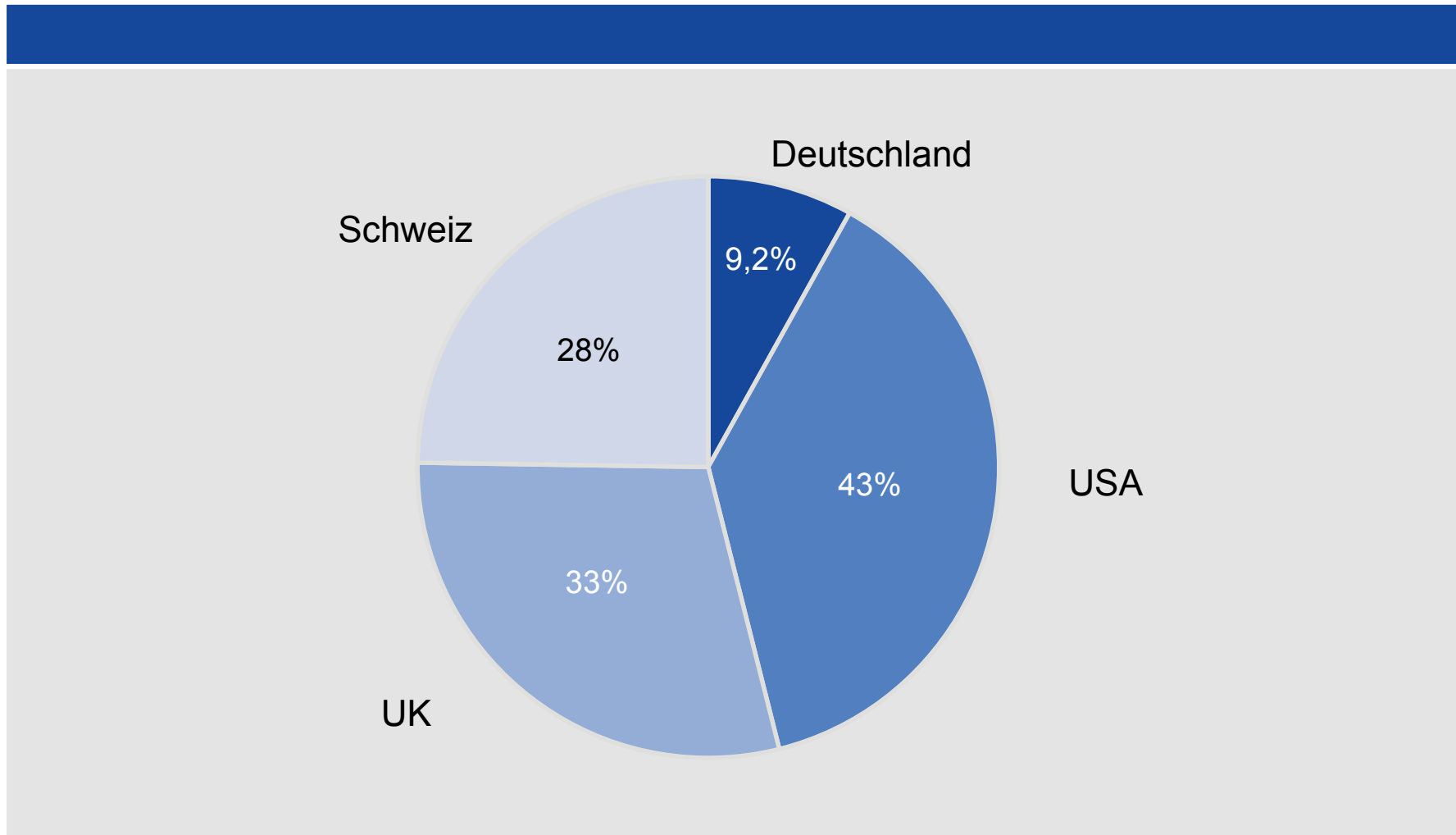
In den nächsten 10 Jahren werden 2/3 neuer Job Suchende aus Asien kommen



Quelle: ILO World Employment Report 2001

- Die Wachstumsrate der Welt Arbeitsbevölkerung wird sich weiterhin in den nächsten 10 Jahren verlangsamen
- Von 460 Millionen neuen, jungen Arbeitssuchenden werden nur 3% aus Europa und nicht-asiatischen Ländern kommen

Frauen werden bald auf allen Führungsebenen sein

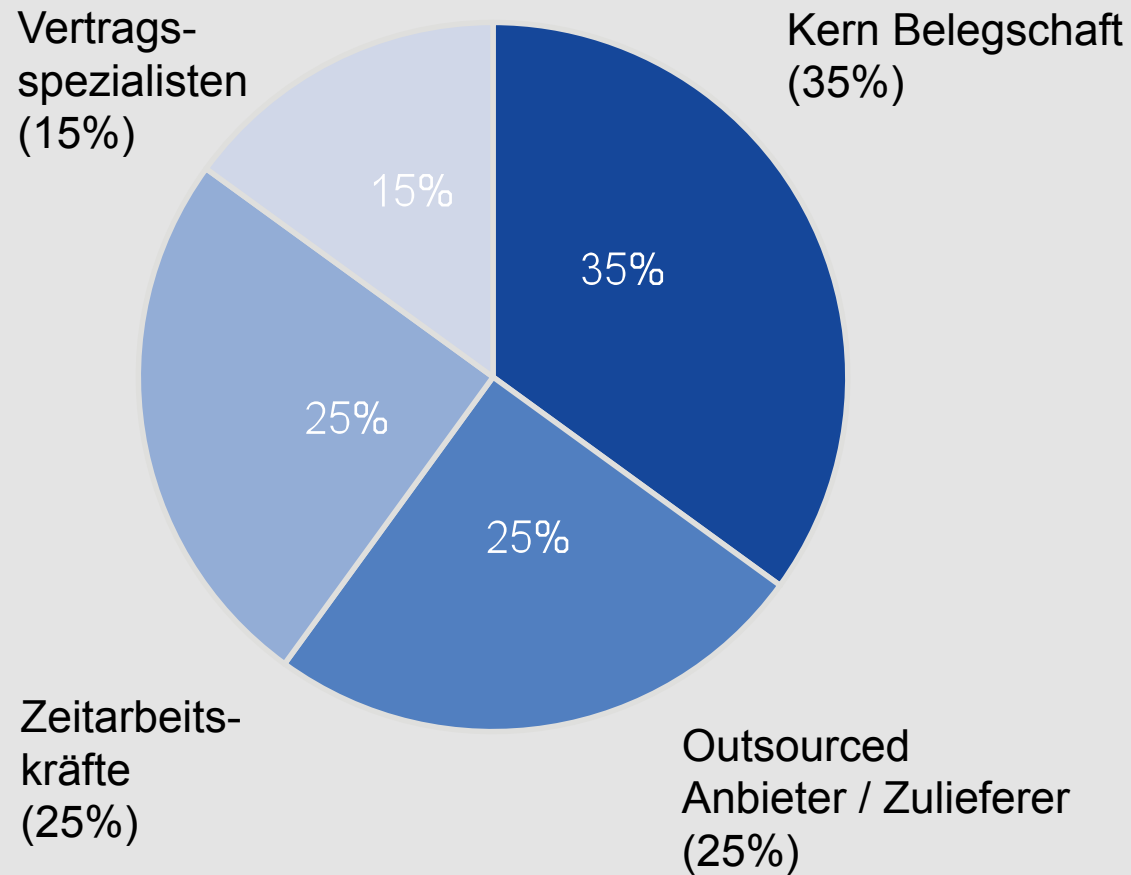


Quelle: Time Europe 2000

© Allianz AG 2006 Talent Management für ZfU am 05.05.06_AZI

Niemand wird einen Job haben aber jeder eine Karriere

2014 Workforce



Arbeitsmotivation

Eine noch nie da gewesene Anzahl von Arbeitern haben eine Wahl:

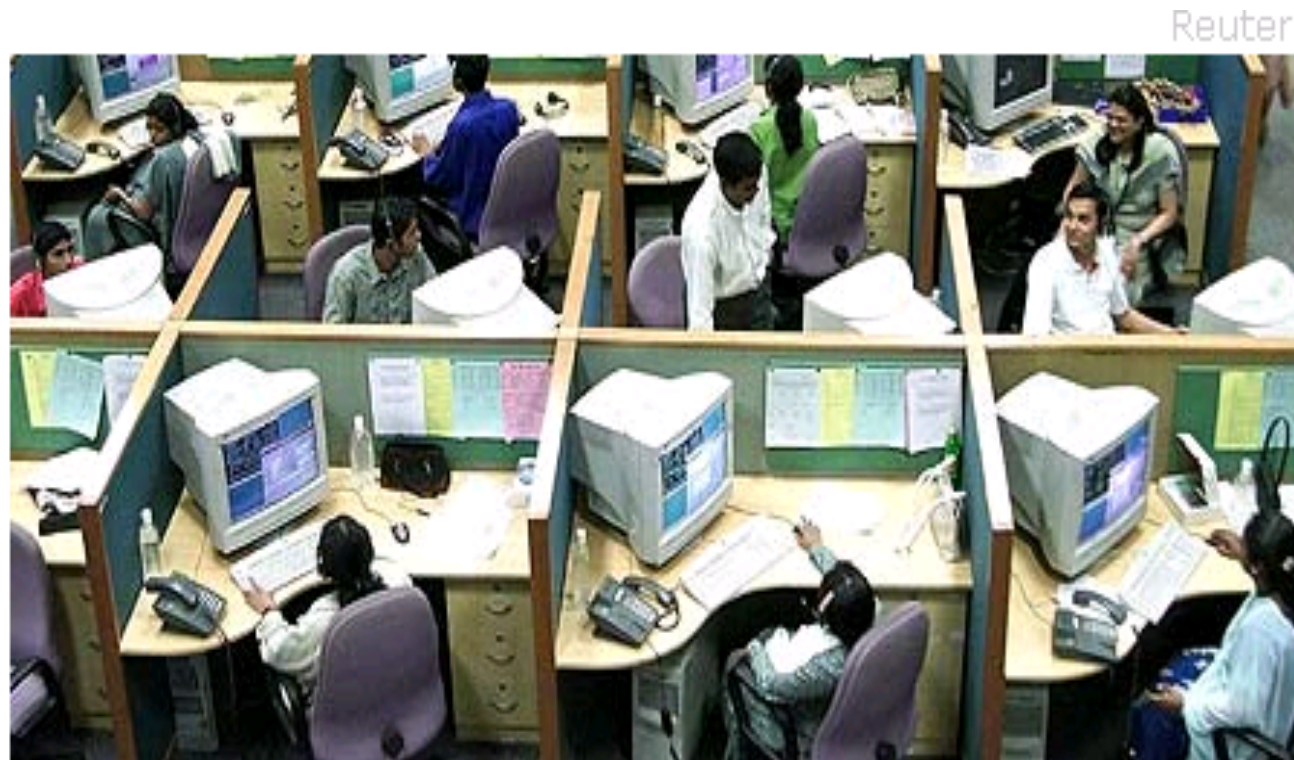
Do you want to work?

Einige sind jedoch möglicherweise motivierter als andere ...



Andere warten eifrig darauf, übernehmen zu können...

Was kann ich als Unternehmen für Ihre Karriere tun?



Arbeitsmotivation im allgemeinen....

Was wir wissen:

Sofern man kein Geld besitzt, muss man arbeiten

Die Welt ist weniger vorausschaubar
... **Was ist mit dem Vertrauen passiert?**

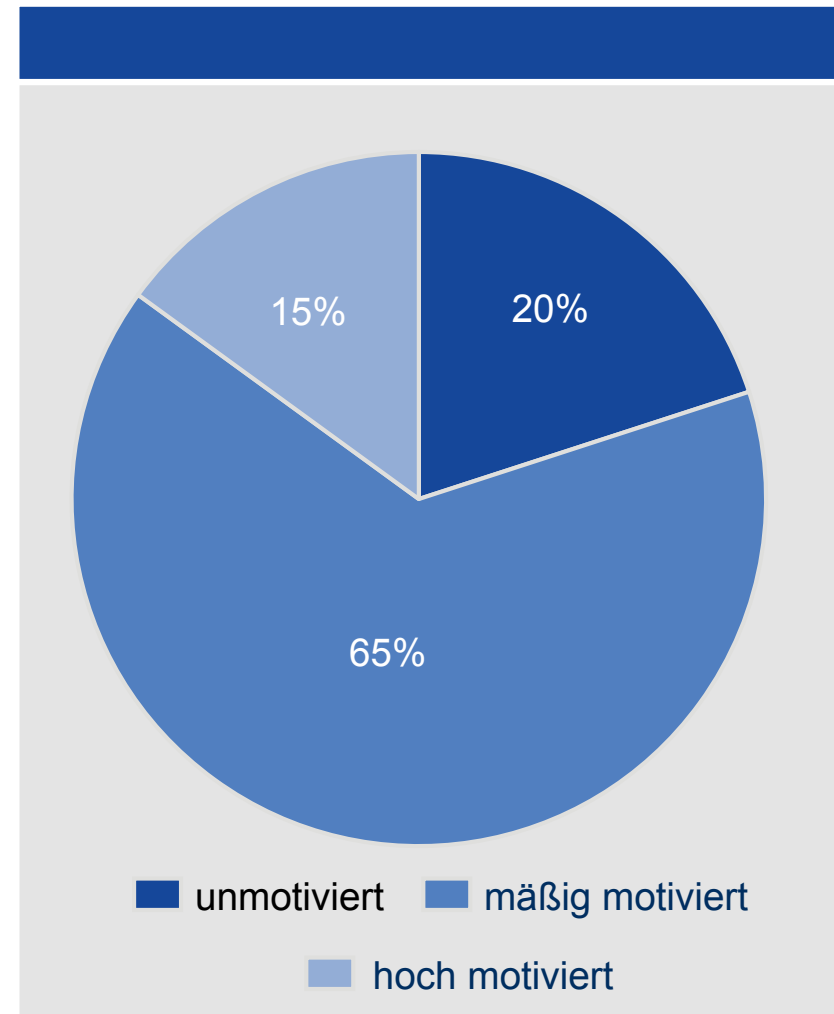
Die unterschiedlichen Werte & Kulturen der Arbeitskräfte führen nicht immer zu harmonischen Beziehungen

Arbeitsmotivation in Europa: Mitarbeiter sind jedoch zunehmend unzufrieden mit ihrer Führung

Letzte Umfrageergebnisse bestätigen die wachsende Unzufriedenheit europäischer Angestellte mit ihrer Unternehmensführung

- Mitarbeiter glauben nicht, dass die Unternehmensführung
 - ihre Interessen ausreichend berücksichtigt
 - eine klare und kommunizierte Unternehmensvision hat
 - eine Vision für Erfolg in ihrem Marktsegment hat
- Mitarbeiter glauben nicht mehr an Arbeit, die:
 - interessant
 - herausfordernd
- ... und berechenbar und kontrollierbar ist

Quelle: TP 09/04



Arbeitsmotivation

Was wir nicht wissen:

Geht es bei der Arbeit in Zukunft um Zugehörigkeit und/oder Sinn?

Was treibt Arbeitskräfte an – Job-Sicherheit oder Freiheit?

Arbeitsmotivation - Bildung, Kompetenzen und lebenslanges Lernen wird ein Schlüsselfaktor für Erfolg werden...



- Menschen überall müssen zu lebenslangen Lernern werden
- Die Komplexität des Wissens wächst an!

Die Globalisierung verwischt zudem die nationalen Grenzen zwischen....

Globales Dorf
Globale Medien
Globaler Arbeitsmarkt
Globaler Marktplatz
Globale Governance
Globale Transparenz



Globalization / The Wall Street Journal

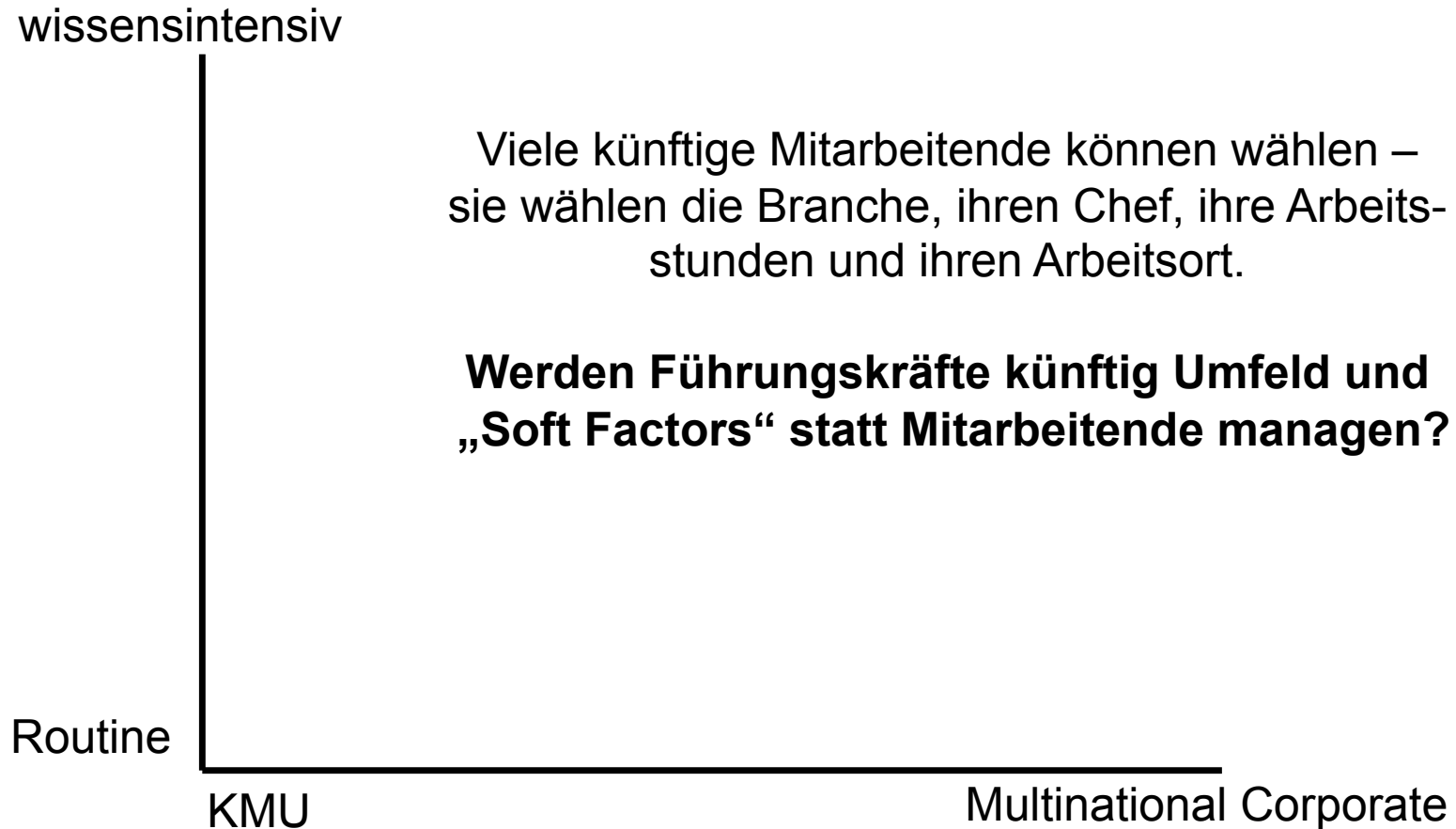
Osten / Westen

- Das Zentrum der Welt bewegt sich
- 24 Stunden x 7 Tage die Woche x 365 Tage im Jahr
- Zulieferketten umspannen die Welt
- Freihandel und Beweglichkeit des Kapitals
- Wahlfreiheit für wenige oder für viele
- Weltweiter Zugang zu Informationen auf Knopfdruck über www.com

Zum ersten Mal in der Menschheitsgeschichte weiß die jüngere Generation mehr als die ältere



Wo liegen die Chancen für zukünftige Arbeitnehmer ?



Ein Gedanke zur Führungsarbeit der Zukunft

Die besten Leader haben eine fast unheimliche Fähigkeit, den Kontext in dem sie leben zu verstehen – und die Möglichkeiten der Zeit zu nutzen.

Anthony Mayo & Nitin Nohria – Harvard Business Review 2005



World Picture

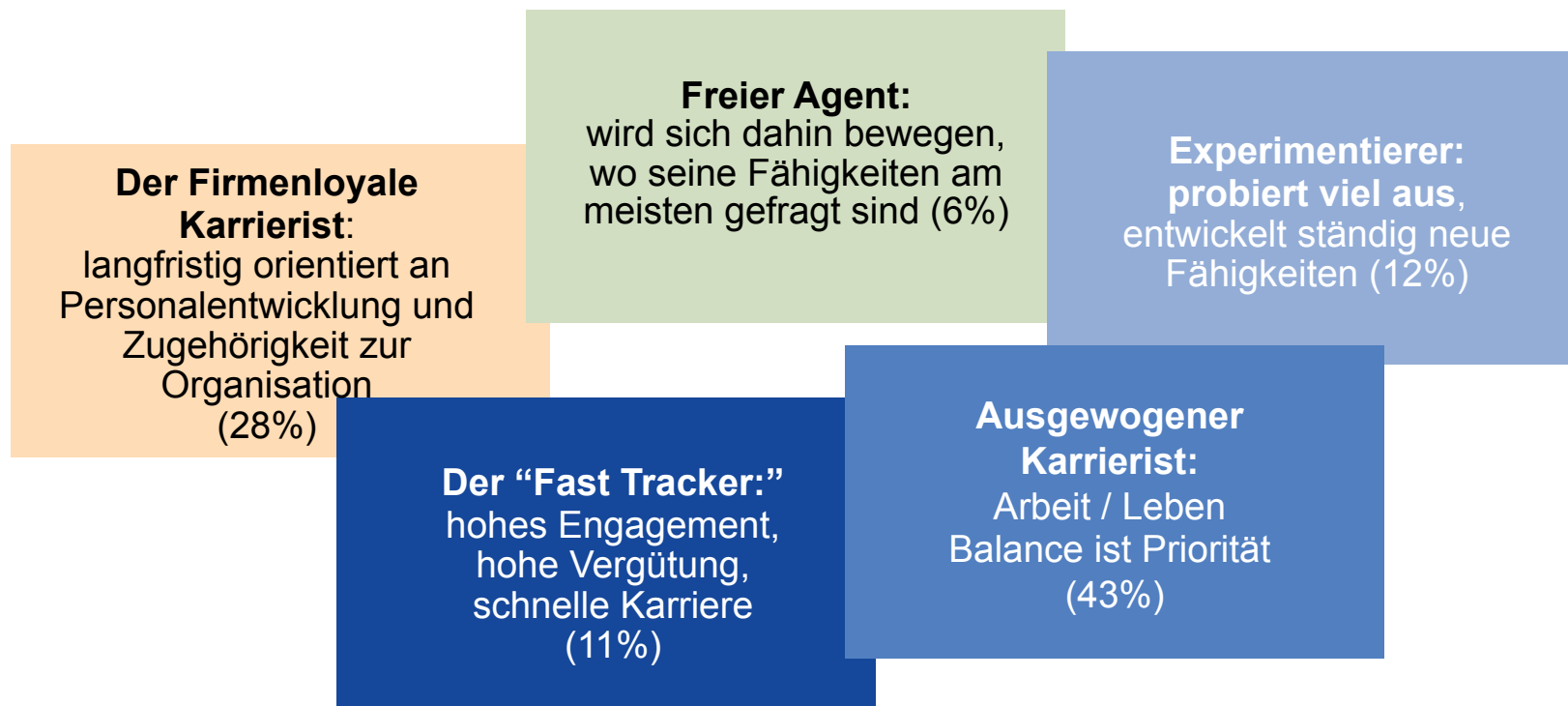
Große Organisationen werden neue Fähigkeiten entwickeln müssen



“Ten years from now, we want magazines to write about GE as the place where people have a sense that what they do matters, and where that sense of accomplishment is rewarded in both the pocketbook and the soul. That will be our report card.”

Jack Welch, GE

In Zukunft werden Menschen für Unternehmen arbeiten,
die ihnen die Möglichkeit...



... geben werden, ihre Karrierewünsche umzusetzen ...

... und ihnen maßgeschneiderte Angebote machen werden



... und verstehen, dass Flexibilität bedeuten kann

Mein Job-maßgeschneidert für mich



- Flexible Arbeitszeit
- Flexibler Arbeitsort
- Home Office
- Reisen



- Single / Multitask
- Allein / Team
- Internal / External
- Cutting-Edge Work
- Flexibilität im Job
- Projekt Management
- Technology Level
- Cross-funktional
- Projektarbeit



- Auslandseinsätze
- Entwicklung
- Führung
- Ausbildung/Training
- Mentoring
- Performance Feedback

In Europa erfährt eine gut ausgebildete Elite wachsende Karriere Möglichkeiten ...



- Eine wachsende Anzahl top ausgebildeter, mobiler und einer kulturell angehörigen Europäischen Elite nimmt Karrierechancen in ganz Europa wahr, um sich persönlich und professionell weiterzuentwickeln
- Einen Reisepass, eine Währung, Austausch Programme wie zum Beispiel Erasmus, billige Reismöglichkeiten ermöglichen es einer neuen, jungen und zunehmenden mobilen Generation alle Möglichkeiten der Karriereentwicklung in Europa voll auszuschöpfen
- Die eigene Nationalität ist nicht mehr wichtig. Die neue Generation identifiziert sich als "Europäer"



There will be many more „Wars for Talent“!



...und Arbeitgeber die Ihre “Employer of Choice“ Anforderungen überdenken...

Employer of Choice



Sie werden ...

- Ihr volles Engagement und besten Leistungsbeitrag
- mit voller Energie in
- dieses Projekt stecken

Wir werden ...

- Ihnen eine respektvolle Behandlung, interessante Entwicklungsmöglichkeiten und ein Arbeitsumfeld bieten, dass ihren individuellen Bedürfnissen voll entspricht, geben

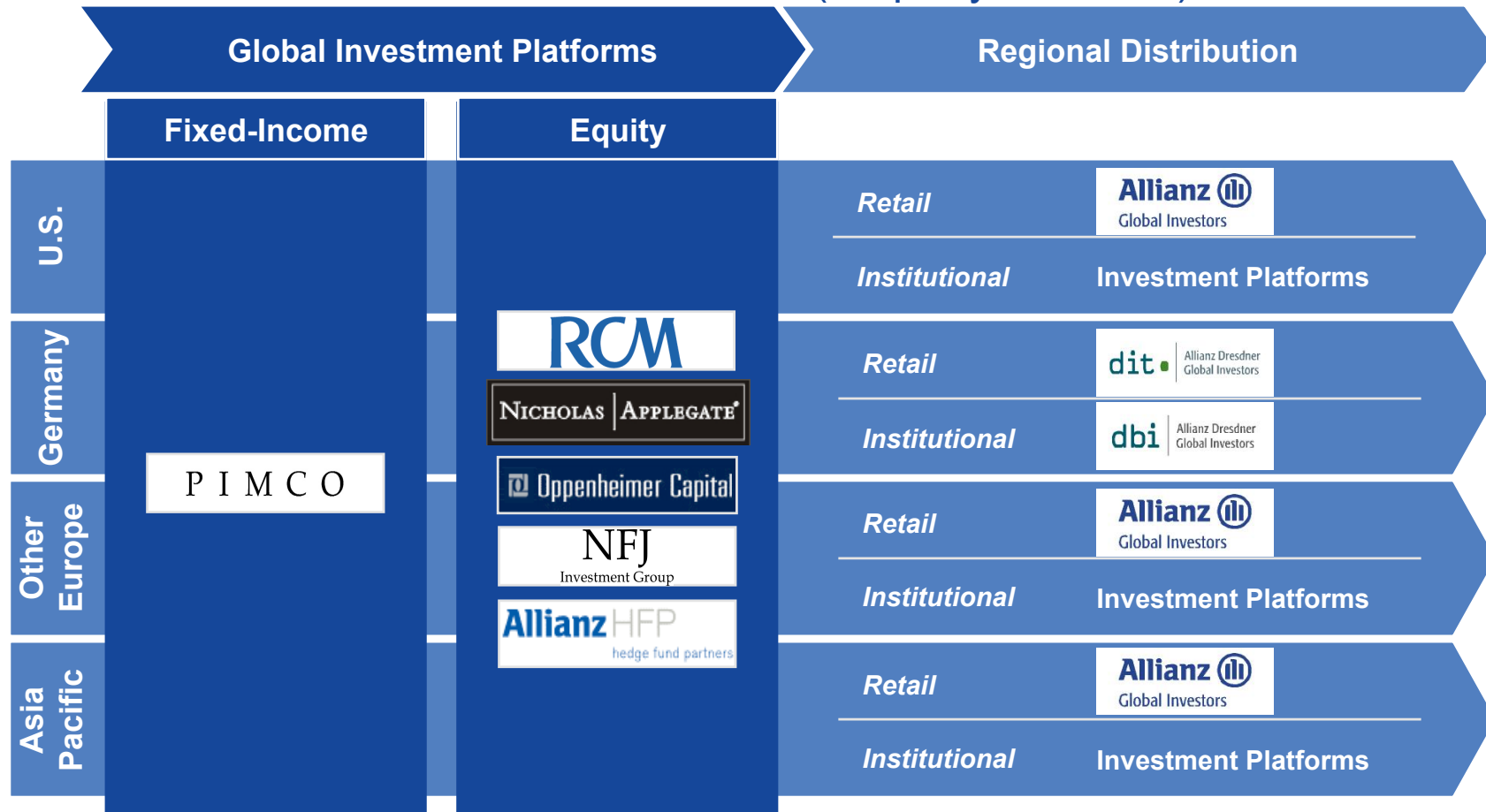
Bindung von internationalen Talenten bei Allianz Global Investors

Allianz Global Investors – Unternehmensorganisation



Business Modell - globale Investment Plattformen und regionaler Vertrieb

Allianz Global Investors (3rd-party business)



Allianz Global Investors Talent Management System



Das 'Global Development Program' als wichtiger Baustein von AGIs Talent Management Strategie

Motivation

- Identifizierung und Entwicklung von jungen Top Talenten
- 'Erlebarmachen' des komplexen Business Modells der AllianzGI

Ziele

- Lernen von 'Best Practice' innerhalb der AllianzGI
- Auf-und Ausbau von globalen Kompetenzen
- Netzwerke zwischen Regionen, Gesellschaften und Geschäftsbereichen ausbauen, um AllianzGIs Business Modell und Kultur zu stärken
- Aufbau eines internationalen Talentepools und 'Think Tanks'
- Bindung unserer Talente festigen

Zielgruppe

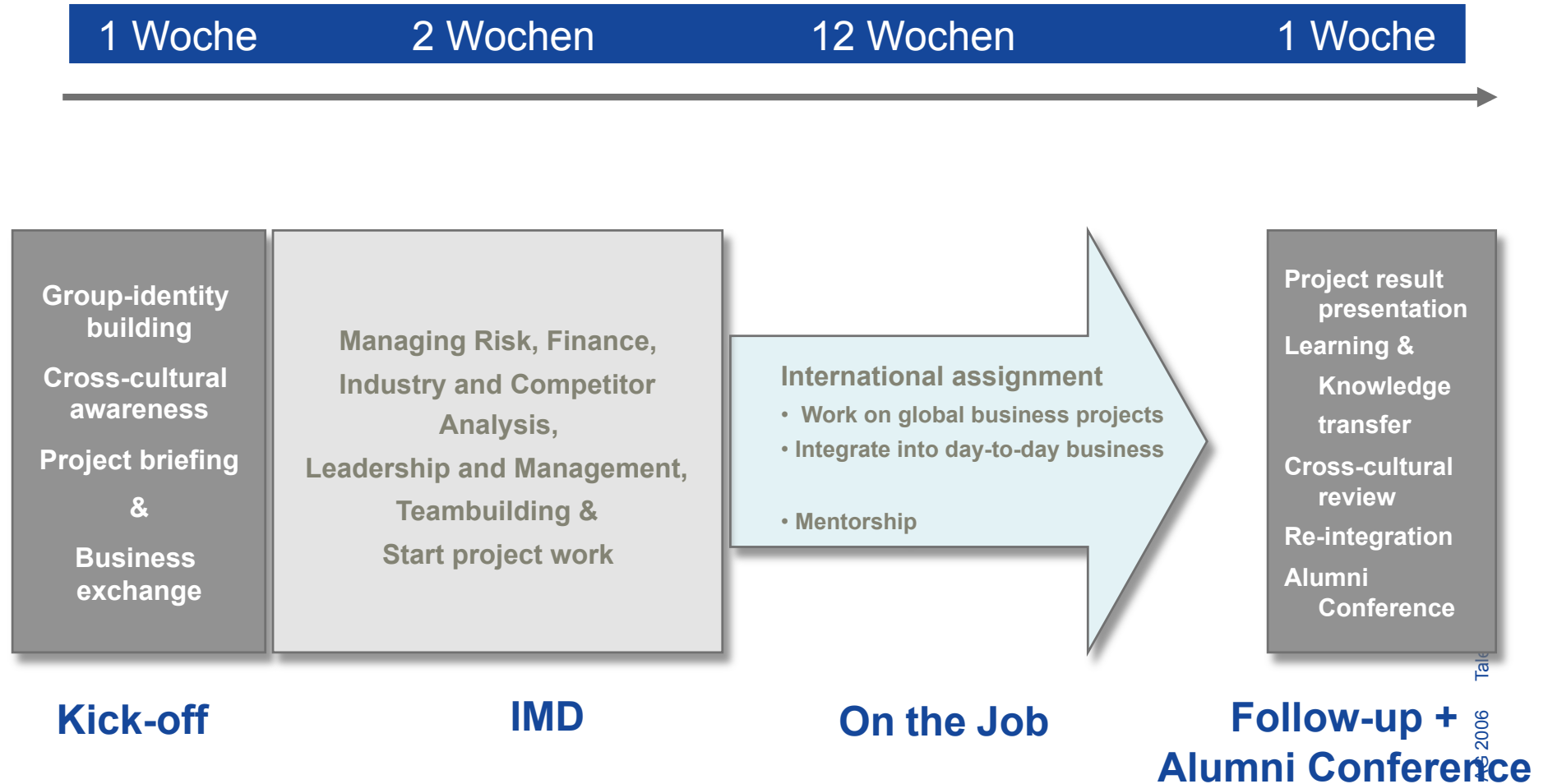
Top Talente, die ...

als leistungsstarke Nachwuchskräfte mit dem Potenzial internationale Managementaufgaben zu übernehmen eingeschätzt werden

Voraussetzungen & Fähigkeiten

- **Kontinuierlich überdurchschnittliche Leistungen**
- **Mind. 3 Jahre Zugehörigkeit zu einer AllianzGI Gesellschaft**
- **Alter zwischen 27 und 35**
- **Universitätsabschluss**
- **Ausgezeichnete Englischkenntnisse**
- **Internationale Orientierung**
- **Bereitschaft und ausgeprägter Wille zu lernen und sich weiter zu entwickeln**
- **Beurteilung und Potenzialeinschätzung durch den Vorgesetzten**
- **Begründung, warum die Teilnahme am GDP von Nutzen für den Mitarbeiter und die Gesellschaft ist**

Übersicht



Nutzen des GDP

für AllianzGI durch...

- die Bindung und Entwicklung von jungen Talenten
- die interkulturellen und geschäftsbereichsübergreifenden Erfahrungen der Teilnehmer
- das Realisieren von Synergien innerhalb von AllianzGI
- Effizienzsteigerungen aufgrund des stetig größer werdenden internationalen GDP Netzwerks

für die Teilnehmer durch...

- die Entwicklung von globalen Kernkompetenzen (Internationales Projektmanagement/ Leadership/ Konfliktmanagement/ Interkulturelle Fähigkeiten/ Selbstmanagement)
- das 'Sichtbarwerden' in der Unternehmung v.a. durch die Arbeit an den globalen Projekten und das Alumni Netzwerk
- das Verstehen und Managen des komplexen Business Modells von AllianzGI's

The Truth is...

If you want one year of prosperity ...

... grow grain



If you want ten years of prosperity...

... grow trees



If you want one hundred years of prosperity...

... grow people



Auswahlprozess

Zusammenarbeit von Regionen und Global HR

- Die Regionen und globalen Geschäftsbereiche nominieren ihre Kandidaten entsprechend der Voraussetzungen und Anforderungskriterien (Top-Down Prozess).
- Die regionalen Auswahlkomitees diskutieren die Nominierungen und entscheiden, welche Kandidatenvorschläge Global HR zur Teilnahme am GDP weitergeleitet werden.
- Global HR setzt die GDP Gruppe in enger Absprache mit den Regionen unter Beachtung eines möglichst ausgewogenen Verhältnisses von Nationalitäten, Geschäftsbereichen und Geschlecht zusammen.