Global Talent Trends 2024: Generative AI als Schlüssel für Produktivitätssteigerungen



Führungskräfte sehen in AI einen Schlüssel zur Produktivitätssteigerung; die meisten Mitarbeitenden sind noch nicht bereit für diese Transformation. Mitarbeitende vertrauen ihren Arbeitgebern immer weniger.

Mercer, ein Unternehmen von Marsh McLennan (NYSE: MMC), hat die jährliche Studie *Global Talent Trends 2024* veröffentlicht. Die Studie basiert auf den Einschätzungen von über 12.000 Führungskräften, Personalleitern, Mitarbeitenden und Investoren weltweit und zeigt, welche Maßnahmen Arbeitgeber ergreifen, um erfolgreich zu sein.

"Die diesjährigen Ergebnisse zeigen erstaunliche Veränderungen in der Arbeitswelt", sagte Pat Tomlinson, President von Mercer. "Sie weisen hin auf eine bemerkenswerte Divergenz zwischen den Ansichten von Vorständen und Personalabteilungen, in dem was Unternehmen in 2024 voranbringen wird, und auf eine Verzögerung bei den Ansichten von Mitarbeitenden über die Auswirkungen von Technologie. Da wir in ein neues Zeitalter des Zusammenwirkens von Mensch und Maschine eintreten, müssen Unternehmen den Mensch in das Zentrum dieser Transformation stellen."

Generative AI (Künstliche Intelligenz) gilt als Schlüssel für Produktivitätssteigerungen

Die rasante Entwicklung der Fähigkeiten von Generative AI hat Hoffnungen auf die Steigerung von Arbeitsproduktivität geweckt. 40% der Führungskräfte gehen davon aus, dass AI zu Produktivitätssteigerungen von mehr als 30% führen wird. Jedoch, drei von fünf Führungskräften (58%) glauben, dass sich die Technologie schneller entwickeln wird, als die Unternehmen ihre Mitarbeitenden darauf vorbereiten können. Weniger als die Hälfte der Führungskräfte (47%) ist überzeugt, dass sie ihren Bedarf an Fachkräften mit ihrem derzeitigen Talentmodell decken können.

"Die Steigerung der Produktivität durch AI steht ganz oben auf der Agenda von Führungskräften. Aber die Antwort liegt nicht in der Technologie allein. Eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität erfordert eine bewusste, auf den Menschen ausgerichtete Gestaltung der Arbeitstätigkeit", so Kate Bravery, Global Talent Advisory Leader bei Mercer und Autorin der Studie.

"Unternehmen erkennen zunehmend, dass AI nur ein Teil der Lösung sein kann", sagt Michael Eger, Partner bei Mercer Deutschland und zuständig für People Strategies. "Entscheidend ist, wie menschliche Fähigkeiten und Technologie optimal zusammenwirken, um wirklich Produktivitätsvorteile zu realisieren. Dazu ist bei HR viel Verständnis für die Auswirkungen von AI auf das Business und die weiterhin bzw. zusätzlich benötigten Skills nötig - und nicht zuletzt das Vertrauen der Mitarbeitenden, dass sie Teil dieses Geschäftsmodells sind."

Es ist eine Herausforderung, einen nachhaltigen Weg in die Zukunft der Arbeit zu finden. Drei von vier (74%) Führungskräften sind

besorgt über die Veränderungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden, und weniger als ein Drittel (28%) der Personalchefs ist sehr zuversichtlich, dass sie die Zusammenarbeit von Mensch und Technologie zum Erfolg führen können.

Das Vertrauen von Mitarbeitenden ist auf breiter Front gesunken

2023 sank das Vertrauen in den Arbeitgeber vom Allzeithoch im Jahr 2022 - ein Warnsignal, denn die Studie zeigt, dass Vertrauen einen großen Einfluss auf das Engagement von Mitarbeitenden, ihr Wohlbefinden und ihre Bindung an das Unternehmen hat. Diejenigen, die ihrem Arbeitgeber vertrauen, das Richtige für sie und gesellschaftliche Stakeholder zu tun, geben mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit an, dass es ihnen gut geht, sie ihre Arbeit als sinnhaft empfinden und sich zugehörig und wertgeschätzt fühlen.

Fast die Hälfte der Arbeitnehmenden sagt, dass sie für ein Unternehmen arbeiten möchten, auf das sie stolz sind. Unternehmen reagieren darauf, indem sie Nachhaltigkeit in die Agenda aufnehmen und sich selbst hohe Standards als guter Arbeitgeber auferlegen. Angesichts der Tatsache, dass faire Bezahlung (34%) und Weiterentwicklungsmöglichkeiten (28%) in diesem Jahr wichtiger für die Bindung an den Arbeitgeber geworden sind, müssen Unternehmen im kommenden Jahr schnellere Fortschritte bei der Lohngerechtigkeit (Equal Pay), der Transparenz und dem gleichberechtigten Zugang zu Karrieremöglichkeiten erzielen.

Weltweit sagen Mitarbeitende, dass ein starkes Gefühl von Zugehörigkeit ihnen hilft, sich zu entfalten. Aber nur 39% der Personalleiter geben an, dass Frauen und Minderheiten im Führungsteam ihres Unternehmens gut vertreten sind, und nur 18% meinten, dass die jüngsten Bemühungen um Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion, die Bindung der wichtigsten diversen Gruppen erhöht haben. Drei von vier Mitarbeitenden (76%) haben Diskriminierung aufgrund des Alters erlebt. Da diese Herausforderungen mit dem anhaltenden Fachkräftemangel zusammentreffen, muss der Integration und der Erfüllung von Mitarbeiterbedürfnissen mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, um dauerhaft als Arbeitgeber in allen relevanten Talent-Populationen erfolgreich zu sein.

Widerstandsfähigkeit wird in den kommenden Jahren entscheidend sein]

Die jüngsten Investitionen in die Risikominderung haben sich ausgezahlt: 64% der Führungskräfte geben an, dass ihr Unternehmen unvorhergesehenen Herausforderungen standhalten kann. Vor zwei Jahren waren es noch 40%. Kurzfristige Probleme wie die Inflation haben großen Einfluss auf die Dreijahrespläne der Führungskräfte. Jedoch längerfristige Risiken, wie die Abwehr von Cyberrisiken und die Auswirkungen des Klimawandels, erhalten möglicherweise nicht die notwendige Aufmerksamkeit.

Der Aufbau von Resilienz bei den Mitarbeitenden ist ebenso wichtig wie die Widerstandsfähigkeit der Unternehmen. Vier von fünf Arbeitnehmern (82%) befürchten, in diesem Jahr einen Burn-out zu erleiden. Die Neugestaltung der Arbeit im Sinne des Wohlbefindens der Mitarbeitenden ist entscheidend, um dieses Risiko zu mindern. 51% der stark wachsenden Unternehmen (mit einem Umsatzwachstum von 10% oder mehr im Jahr 2023) haben dies bereits getan, verglichen mit nur 39% der Unternehmen mit schwächerem Wachstum.

Employee Experience hat höchste Priorität]

Mehr als die Hälfte der Führungskräfte (58 %) macht sich Sorgen, dass ihr Unternehmen nicht genug tut, um Mitarbeitende für neue Technologien zu begeistern, und zwei Drittel (67%) der Personalleiter teilen die Sorge, dass neue Technologielösungen implementiert wurden, ohne die Arbeitsweisen darauf abzustimmen. Employee Experience hat daher in diesem Jahr für die Personalabteilungen oberste Priorität - ein wichtiger Aspekt, denn die entsprechende Gestaltung der Arbeit wirkt sich direkt auf das Engagement und die Produktivität der Mitarbeitenden aus.

Personalabteilungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung von besseren Arbeitsbedingungen. Aber es wird immer wichtiger, dass die Personalabteilungen mit den Verantwortlichen für Risikomanagement und Digitalisierung zusammenarbeiten, um den Wandel im erforderlichen Tempo umzusetzen. Um die Erwartungen von Unternehmen und Mitarbeitenden zu erfüllen, planen 96% der Unternehmen in diesem Jahr eine Umgestaltung ihrer HR-Funktionen, um Silos zu überwinden und digitale Arbeitsweisen

einzuführen.

Investoren schätzen engagierte Arbeitskräfte

In diesem Jahr hat Mercer zum ersten Mal die Meinung von Investoren eingeholt, wie sich die Talentstrategie eines Unternehmens auf ihre Investitionsentscheidungen auswirkt. Fast neun von zehn Befragten (89%) sehen das Engagement von Mitarbeitenden als einen wichtigen Faktor für die Unternehmensleistung, und 84% sind der Ansicht, dass Arbeitsweisen, bei denen die Gesundheit der Mitarbeitenden leidet, dem Unternehmenswert schaden. Die Investoren sagen auch, dass die Förderung eines Klimas von Vertrauen und Fairness der wichtigste Faktor für den Aufbau echter, nachhaltiger Werte in den nächsten fünf Jahren ist.

Klicken Sie hier, um mehr zu erfahren und die diesjährige Studie herunterzuladen.

Über die Mercer-Studie Global Talent Trends 2024

Die jährliche Mercer-Studie "Global Talent Trends", die nun zum neunten Mal durchgeführt wird, basiert auf den Erkenntnissen von mehr als 12.200 Führungskräften, Personalleitern, Mitarbeitenden und Investoren aus 17 Ländern und 16 Branchen. Die Untersuchung zeigt, was führende Unternehmen heute tun, um die langfristige Nachhaltigkeit ihrer Mitarbeitenden zu gewährleisten. Unternehmen, die auf diesem Weg weiter sind, machen in vier Bereichen Fortschritte. 1.) Sie erkennen, dass eine auf den Menschen ausgerichtete Produktivität darauf achtet, wie sich die Arbeit sowie die Fähigkeiten und Motivationen der Mitarbeitenden weiterentwickelt. 2.) Sie wissen, dass Vertrauen der wahre Dialog der Arbeit ist, der durch Transparenz und gerechte Arbeitspraktiken gestärkt wird. 3.) Da Risiken immer vernetzter und weniger vorhersehbar sind, erkennen sie, dass ein neues Maß an Risikobewusstsein und der Risikominderung für den Aufbau einer einsatzbereiten und widerstandsfähigen Belegschaft unerlässlich ist. 4.) Sie erkennen an, dass angesichts der zunehmenden Komplexität der Arbeit, es entscheidend ist, zu vereinfachen und Mitarbeitende für eine digitale Zukunft zu begeistern.