

Papier ist geduldig?

HR Trends zwischen Theorie und Praxis

Nina Rimpl, nina.rimpl@gmail.com
Juni 2018

Theoretischer Hintergrund

HRM

- HR befindet sich in einem starken Wandel spätestens seit **Arbeit 4.0**
- **Rollenmodell** von Ulrich (Businesspartner) ist nach wie vor Gegenstand der Diskussion
- Es existiert eine **Vielzahl** an HR Trend-Listen, welche regelmässig erscheinen
- **Akademische** Auflistung (Markoulli et.al, 2016)
- **Praktische** Auflistung (Winkler, 2018, Deloitte 2018)

Research-Practice Gap (RPG)

- **RPG**- Lücke zwischen Wissenschaft und Praxis, tritt in vielen Disziplinen auf
- RPG im HRM wurde 2002 (Rynes 2002) erstmals **nachgewiesen**
- Seitdem viele Publikationen: RPG als **Phänomen der Wissenschaftler?**
- RPG wird **grösser**, wenn Praktiker keine wissenschaftliche Literatur konsultieren
- Trotz (v.a. wissenschaftlicher) Auseinandersetzung: **keine** Verminderung des RPG

Ergebnisse

HR Trends

1. **Digitalisierung**
 2. **Fähigkeiten und Kompetenzen**
 3. **Kultur und Change**
 4. **Diversity**
 5. **Organisationsentwicklung**
- **Aber:** Unterschiedliche **Haltung** der Praktiker und der Akademiker zu den einzelnen Trends
 - **Mediennutzung der Experten:** Praktiker konsultieren **keine** akademische Literatur und Akademiker konsultieren **kein** Social Media

Research Practice Gap

- Allgemeine Zustimmung zum **RPG**
- **Erklärungsmodelle:**
 - ❖ Gaps in Awareness/ Forschung
 - ❖ Gaps in Awareness/ Praxis
 - ❖ Gaps in Beliefs
 - ❖ Gaps in Implementation
 - ❖ Dialektik
- **Lösungsvorschläge** sehr allgemein ("praxisnah")
 - ❖ Increasing Awareness
 - ❖ Increasing Beliefs in Research Findings
 - ❖ Increasing Implementation
 - ❖ Increasing Balance

Fragestellung

- Welche **Trends** identifizieren HR Experten der Schweiz?
- Wird den bestehenden HR Auflistungen aus Fachwelt und Praxis zugestimmt?
- Welche **Medien** konsultieren die HR Experten?
- Nehmen die Experten einen **RPG** wahr?
- Welche **Erklärungsmodelle** und **Lösungsansätze** für den RPG sehen sie?
- Welche **Relevanz** wird dem Phänomen beigemessen?

Methode

Qualitatives Vorgehen mit Experteninterviews

- **Leitfadeninterviews**
- 12 **Experten** aus der Schweizer HR Landschaft (Hochschulen, Grossunternehmen, Beratungsunternehmen)
- Auswertung nach der **qualitative Inhaltsanalyse** nach Mayring
- **Induktive** (HR Trends) Kategorienbildung und **deduktive** (RPG) Kategorienbildung

Diskussion

HR Trends

- **Voraussagekraft** von Trends ist wegen soziodemografischen Veränderungen gering
- Grösste **Ähnlichkeiten** bestehen zwischen Trendauflistungen von Deloitte und Schwuchow (2018)
- Trendwahrnehmung ist **subjektiv** (Berufskontext)

RPG

- RPG wird von den Experten zwar anerkannt, jedoch scheinen sie wenig Anreize und Bedürfnisse zu haben, dies zu **ändern**.
- Es ist **unklar**, ob in Zukunft eine Annäherung stattfinden wird
- Ist der RPG "nur" ein Phänomen der Akademiker?
- Spannungsfeld "**Rigor**" und "**Relevance**"

Künftige Forschung und Umgang

- Bewusstsein für **Unterschiedlichkeit** und **Akzeptanz** der Gebiete "Praxis" und "Forschung" im HRM muss verstärkt werden (Yin/Yang)
- Fokus und Untersuchung auf das Phänomen des RPG und **Theoriebildung**
- **Dialoge** zwischen Praktikern und Akademikern können Synergien schaffen (Plattformen)
- Verstärkt **praxisnahe Inhalte** an Hochschulen lehren und "**Übersetzungsarbeit**" leisten

Literatur

- **Deloitte** (2018). *The rise of the social enterprise. 2018 Deloitte Global Human Capital Trends*. Verfügbar unter: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/HCTrends2018/2018-HCTrends_Rise-of-the-social-enterprise.pdf
- **Markoulli, M., Lee, C.I.S.G., Byington, E. & Felps, W.A.** (2016). Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions. *Human Resource Management Review*, 27(3), 367–396.
- **Rynes, S.** (2012). The Research-Practice Gap in I/O Psychology and Related Fields: Challenges and Potential Solutions. In S.W.J. Kozlowski (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, Bd. 1, (S. 409–452). New York: Oxford University Press. doi:10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0013
- **Rynes, S. L., Colbert, A. E. & Brown, K. G.** (2002). HR professionals' beliefs about effective human resource practices: Correspondence between research and practice. *Human Resource Management*, 41(2), 149–174. doi:10.1002/hrm.10029
- **Schwuchow, K. & Gutmann, J.** (2017). *HR-Trends 2018: Strategie, Kultur, Innovation, Konzepte*. Freiburg: Haufe..
- **Winkler, S.** (2018). HR-Trends 2018: Hot or not? *HR Today*, 1&2. Verfügbar unter: <https://www.hrtoday.ch/de/article/hr-trendbarometer-hr-trends-2018-hot-or-not>