

Abstract

Aufgrund des demographischen Wandels und des steigenden Bedarfs an hoch qualifizierten Mitarbeitenden gewinnt das Personalmanagement in Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Eine weitere Herausforderung des Personalmanagements, die es zu bewältigen gilt, ist das Web 2.0 und seine Auswirkungen. Nebst den Veränderungen in der Demographie sowie den neuen Kommunikationskanälen des Web 2.0 tritt ein dritter, externer Faktor auf, der zu Veränderungen im Personalmanagement führt und zwar der Eintritt einer neuen Generation, der „Generation Y“ in den Arbeitsmarkt. In diesem Zusammenhang stellt sich nun die Frage, in welchem Umfang und zu welchem Zweck die Nutzung von Social Media als Element der Personalpolitik tatsächlich stattfindet und in Zukunft stattfinden wird, nur einen Hype darstellt oder tatsächlich einen strategischen Mehrwert bietet.

Zur Beantwortung dieser Frage, wurden zu Beginn alle relevanten Begriffe im Zusammenhang mit Social Media und Human Resource Management erläutert. Des Weiteren wurde auf die Möglichkeiten und Herausforderungen des Web 2.0 sowie Social Media eingegangen. Um einen fundierten Überblick über die Thematik herzustellen, wurden zahlreiche, aktuelle Studien und Praxisbeispiele in den Stand der Forschung mit einbezogen. Zum Abschluss wurden mit Experten aus den Bereichen Social Media und Human Resource Management halbstrukturierte Interviews durchgeführt.

Es wurde herausgefunden, dass trotz den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen im Personalmanagement die zahlreichen Möglichkeiten das Web 2.0 bzw. Social Media von Schweizer Unternehmen bisher nur sehr limitiert eingesetzt werden. Deshalb kann auch nicht von einem Hype gesprochen werden, da der Einsatz von Social Media im Personalmanagement kein Massenphänomen darstellt. Personaler sind sich jedoch weitgehend einig darüber, dass die Relevanz von Social Media im HRM in Zukunft zunehmen und sich diese Methode langfristig etablieren wird. Um den Herausforderungen zu begegnen, sollten Unternehmen ihr Personalmanagement überdenken und nach neuen Lösungen suchen. Social Media alleine wird die Probleme nicht lösen, korrekt eingesetzt kann es jedoch dazu beitragen, ein innovatives und zukunftsgerichtetes Human Resource Management aufzubauen. Eine für alle Unternehmen und Branchen gültige Aussage kann nicht getroffen werden. Jedes Unternehmen, muss für sich entscheiden ob, wo und über welche Plattformen Social Media im Personalmanagement eingesetzt werden kann. Damit Social Media im Personalmanagement tatsächlich einen strategischen Mehrwert bietet ist eine klare Strategie nötig. Zum Abschluss der Arbeit wurden grobe Handlungsempfehlungen/ Strategie für den Einsatz von Social Media im Personalmanagement ausgearbeitet.