

HR-Management: Struktur- und Prozessinnovationen für Technologie-Unternehmen

Der Mangel an Fach- und Führungskräften bleibt eine der größten Herausforderungen unserer Zeit, besonders im Life Science Bereich. Eine Umfrage von BIO Deutschland 2022 verdeutlicht den akuten Handlungsbedarf. Doch die Unternehmen können bereits in der Frühphase des Unternehmensaufbaus die Grundlagen für Vorsprung im Wettbewerb legen.

Früh den Grundstein legen

→ Produktentwicklung, Kommerzialisierung und Finanzierung stehen im Fokus jeder Gründung. Die Bedeutung einer effektiven Recruiting- und Human-Ressource-Management-Strategie wird häufig unterschätzt. Fehlendes Wissen im Team, Ressourcenmangel und Zeitdruck führen zu hoher Fluktuation, steigenden Rekrutierungskosten und Fehlbesetzungen, die Innovation und Wachstum beeinträchtigen. Mitarbeiter:innen werden häufig eingestellt, ohne dass ihre Expertise optimal passt, weil das Stellenprofil nicht klar definiert wurde. Dies führt zu einem Expertise-Gap. Einstellungen aus dem Netzwerk ohne gründliche

Qualifizierung der Kandidat:innen resultieren oft in Fehlbesetzungen. Eine unzureichende Analyse der Persönlichkeit und Motivation kann zu einem Cultural Mismatch führen, der die Teamdynamik negativ beeinflusst. Unternehmen ohne klare Marktpositionierung haben Schwierigkeiten, Top-Talente zu gewinnen, was die Produktivität mindert. Fehlendes Onboarding führt zu geringer Mitarbeiterbindung und ineffizientem Einsatz neuer Mitarbeiter:innen. Die Integration dauert länger oder misslingt, wodurch die Fluktuation steigt, und die Motivation sinkt. Schwierigkeiten beim Aufbau einer nachhaltigen, positiven Unternehmenskultur, die als „Familie“ und Perspektive für die Mitarbeitenden dient, verhindern letztlich eine kohäsive und produktive Arbeitsumgebung.

Innovative Ansätze und Methoden sind essenziell, um effektives Personalmanagement in der frühen Unternehmensphase zu implementieren. Eine starke Arbeitgebermarke, ein kompetentes HR-Team und ständige Feedbackschleifen gehören zu den bewährten Praktiken. HR-Themen sollten frühzeitig im Grün-

derteam thematisiert werden. Investitionen in HR-Expertise und -Technologien sind unerlässlich, etwa für effizientes Onboarding. Kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter:innen ist entscheidend für Motivation und optimalen Einsatz. Das Thema Personal sollte von Anfang an eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft sein, und ist ausschlaggebend für den langfristigen Erfolg. Die kontinuierliche Anpassung und Verbesserung der HR-Prozesse sowie die Integration von Innovationen sind dabei ein Schlüssel. Gründer:innen und Investoren sollten dem Thema von Beginn an eine Priorität einräumen, um den nachhaltigen Unternehmenserfolg zu sichern.

Carmen Zirngibl, DCZ Executive Search GmbH, Düsseldorf ■



Dr. Carmen Zirngibl studierte in Oxford, Regensburg und Marburg, hat einen PhD in Mikrobiologie und gründete 1997 DCZ Executive Search. In 27 Jahren hat sie zahlreiche Unternehmen unterstützt, die besten Talente zu finden und eine starke, nachhaltige Unternehmenskultur zu schaffen.