Rekrutierungskriterien IT-orientierter Unternehmensberatungen und deren Relevanz für die Ausbildung an Hochschulen

Eine empirische Untersuchung im Rahmen der Bachelorthesis

von Özhan Yavuz

Betreuender Prüfer: Prof. Dr. Thomas Thiel-Clemen

Durchgeführt an der HAW Hamburg in Kooperation mit der TU Ilmenau

Mit freundlicher Unterstützung von Herrn Prof. Dr. Volker Nissen

Hamburg, 13. September 2013

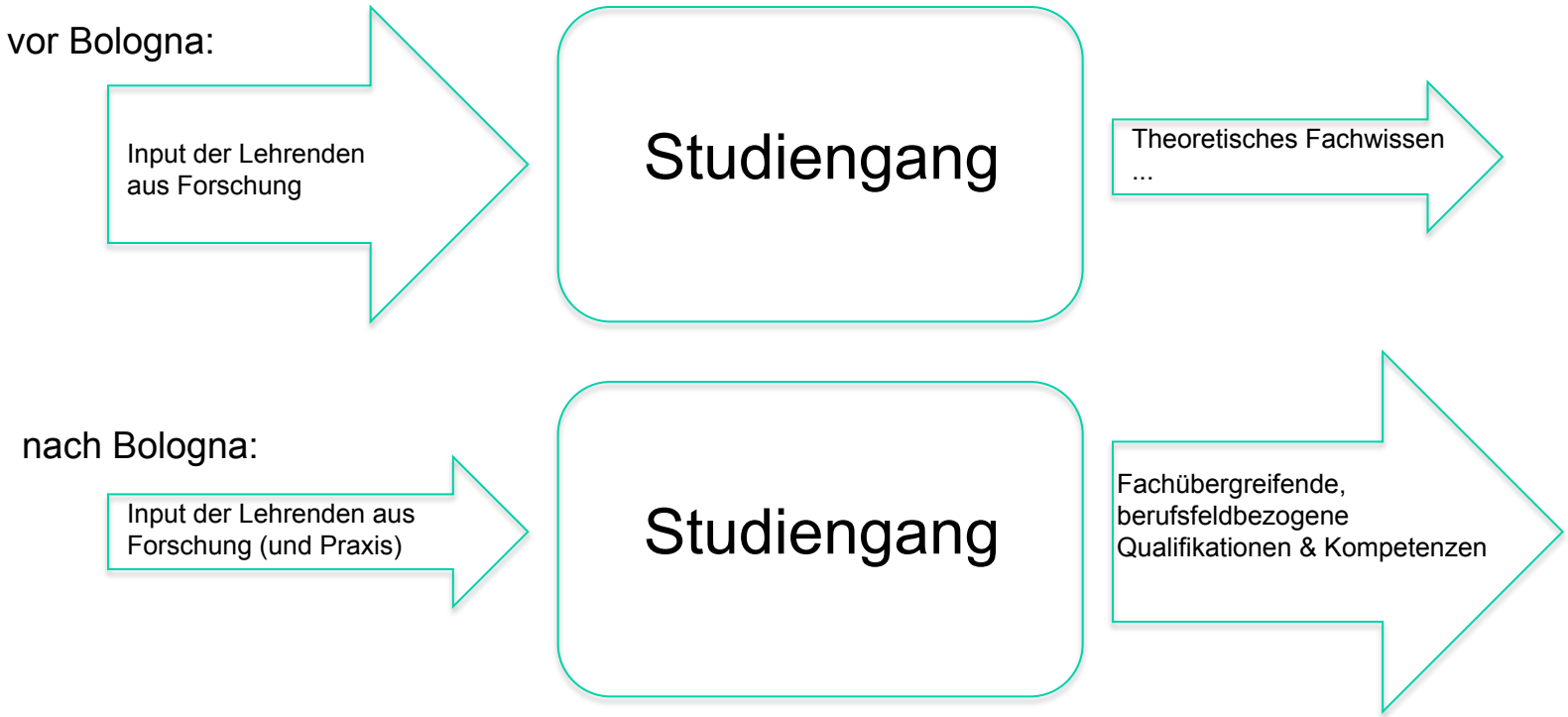
Agenda

1. Einführung
   1.1 Problemstellung
   1.2 Ziel und Forschungsfrage
2. Berufsfeld der IT-Beratung
3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien
   3.1 Untersuchungsindikatoren
   3.2 Forschungsdesign
   3.3 Annoncenanalyse
   3.4 Experteninterviews
4. Ermittlung der Ausbildungsinhalte an deutschen Hochschulen
   4.1 Stand der Ausbildung
   4.2 Abgleich mit WI-Curricula der HS Karlsruhe
   4.3 Abgleich mit ITMC-Curriculum der Universität Hamburg
5. Schlussbetrachtung und Fazit

1. Einführung

1.1 Problemstellung

- Bologna-Prozess soll Employability durch „Output-Orientierung“ der Lehre optimieren

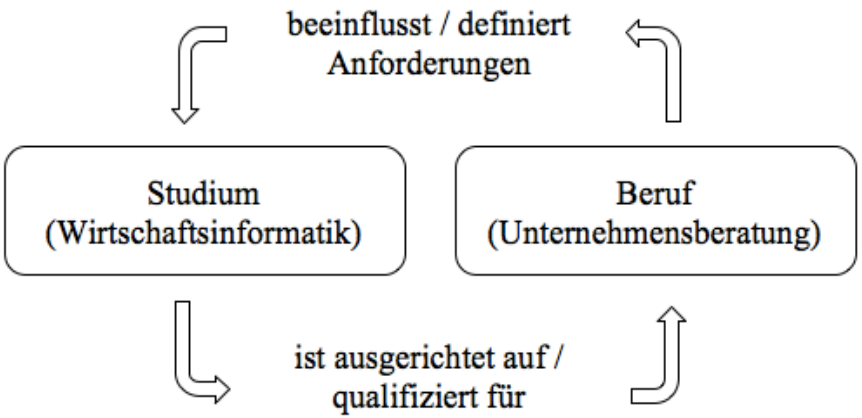


Eigene Darstellung in Anlehnung. Quelle: Klaus H (2009) Employability und Studium. In: Speck P (Hrsg) Employability – Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung. Konzepte für eine flexible, innovationsorientierte Arbeitswelt von morgen. 4. Aufl, Gabler, Wiesbaden, 173-187

1. Einführung

1.2 Ziel und Forschungsfrage

- Verstärkte Ausrichtung der Curricula von Studiengängen an Berufsbildern (in diesem Fall „IV-orientierte Unternehmensberatung“) zur besseren Employability



- Hierzu Rekrutierungskriterien ermitteln, da Orientierung an Bedürfnissen der IT-Beratungsunternehmen am effektivsten

Eigene Darstellung in Anlehnung. Quelle: Loos P (2009) Perspektiven für ein anwendungsorientiertes Universitätsstudium. IWi im DFKI, Universität des Saarlandes.

1. Einführung

1.2 Ziel und Forschungsfrage

Forschungsleitende Frage

- Was erwarten IT-orientierte Unternehmensberatungen von Absolventen und welchen Beitrag können Hochschulen in Bezug hierauf leisten?

Orientierung an folgender These

- Es gibt Diskrepanzen zwischen den Rekrutierungskriterien der IT-Unternehmensberatungen und den aktuellen Lehrinhalten entsprechender Studiengänge von Hochschulen hinsichtlich der erwarteten Kompetenzen von angehenden IT-Beratern

2. Berufsfeld der IT-Beratung

Berufsprofile von IT-Beratern

IT-Infrastruktur-Beratung
- Virtualisierung
- Outsourcing / Cloud
- Storage

Klassische IT-Beratung
- Customizing
- ERP- / BI-Systeme
- Einführung / Roll-Out

Fachprozessnahe IT-Beratung
- Fachkenntnisse
- grundlegende IT-Kennt.
- ERP- / BI-Systeme

Entwicklungsnahe IT-Beratung
- Softwareentwicklung
- Entwicklungsmethoden
- Software-Architekturen
- Programmiersprachen
- Datenbanksysteme

Kernkompetenzen
- Anforderungsanalyse
- Projektmanagement
- Schulungen / Workshops
- Lösungskonzeption
- Prozessmanagement
- Vertriebsunterstützung

Fähigkeiten / Soft Skills / Persönlichkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Kundenorientierung
- Englischkenntnisse
- Engagement
- Teamgeist
- analytische Fähigkeiten
- konzeptionelle Fähigk.
- sicheres Auftreten
- Selbstständigkeit
- Lösungsorientierung

IT-Management-Beratung
- IT-Strategie
- Business-IT-Alignment
- IT-Governance
- IT-Service-Management
- Unternehmensarchitektur

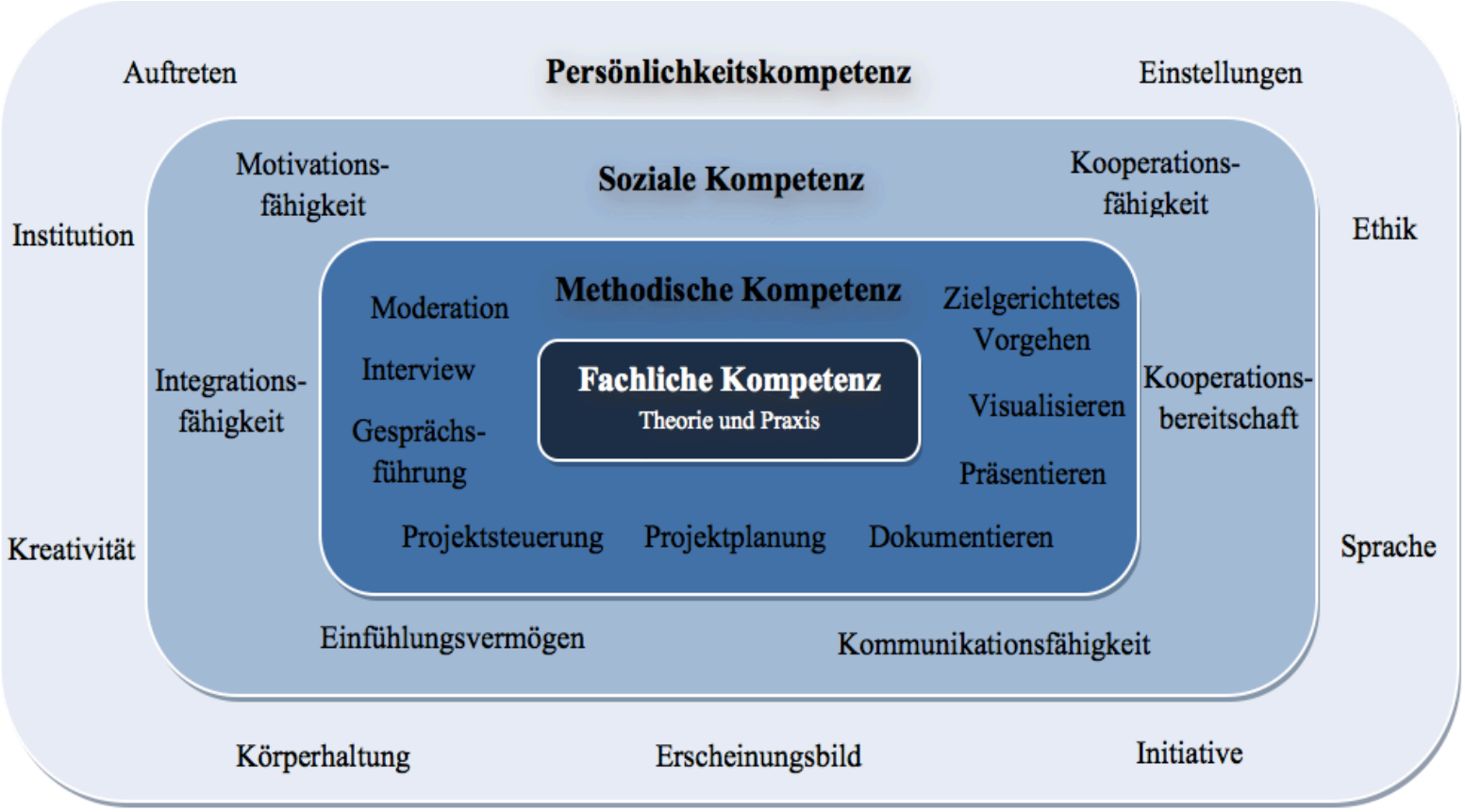
IT-Sicherheits-Beratung
- IT-Audits
- Härtung von IT-Systemen
- Schwachstellenanalyse
- Penetrationstests

IT-Beratung im Professional Service
- Installation
- 2nd/ 3rd-Level-Support
- Einführung / Roll-Out
- Dokumentation

Eigene Darstellung in Anlehnung. Quelle: Drews (2012) Berufsprofile in der IT-Beratung: Ergebnisse einer Auswertung von Anforderungen und Tätigkeiten in Stellenanzeigen. In: Mattfeld D C, Robra-Bissantz S (Hrsg) Multikonferenz Wirtschaftsinformatik 2012. GITO, Berlin, 387-367

3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.1 Untersuchungsindikatoren



Eigene Darstellung in Anlehnung. Quelle: Fuchs (1998) Die neue Art Karriere im schlanken Unternehmen. Harvard Business Manager, (4/1998).

3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.2 Forschungsdesign

SAP Partner

maihiro enabling CRM

Wir suchen für unsere Standorte München und Hamburg.
Gestalten Sie unser Wachtum als

SAP CRM Junior Berater m/w

maihiro ist Spezialist für Customer Relationship Management (CRM) und begleitet seine Kunden in Marketing, Vertrieb und Service mit Management-, Prozess- und Technologieberatung – durchgängig von der Strategie über die Prozessgestaltung bis zur Implementierung und Betriebsführung. Das Unternehmen mit Sitz in Ismaning bei München, Hamburg und Wien ist Special Expertise Partner von SAP und beschäftigt heute über 70 Mitarbeiter.

Bei **maihiro** unterstützen Sie unsere Kunden - marktführende Unternehmen verschiedener Branchen - bei der Konzeption und Implementierung betriebswirtschaftlicher Prozesse. Gemeinsam erarbeiten Sie Lösungswege, um kundenspezifische Anforderungen aus Marketing, Vertrieb und Service zu modellieren und in der SAP CRM Software technisch umzusetzen.

Wir bieten Ihnen:

- einen Arbeitgeber mit hohem Renomé in der CRM Branche
- Einstiegsprogramm und Mentoring
- internationale, anspruchsvolle Projekte bei namhaften Unternehmen
- etablierte, prozessorientierte Einführungsmethodik
- eigenverantwortliches Arbeiten und Weiterentwicklungschancen
- kollegiale Arbeitsatmosphäre
- attraktives Gehaltspaket, Firmenwagen und umfassende Sozialleistungen

Sie bringen mit:

- sehr guten Hochschulabschluss in (Wirtschafts-) Informatik oder Betriebswirtschaft, gerne auch Quereinsteiger
- Erfahrung mit SAP Software, Customizing-Kenntnisse und IT Projektarbeit durch z. B. relevante Praktika
- Programmier- und Datenbankkenntnisse (ABAP, Visual Basic, Java oder z.B. SQL)
- Kenntnisse in Marketing-, Vertriebs- und Serviceprozessen sind wünschenswert
- Kommunikationsstärke in Deutsch/Englisch
- erste Auslandserfahrung von Vorteil
- Reisefreudigkeit

http://www.careerhubblog.com/.a/6a00d834516a5769e2014e89ffbb4d970d-320wi

3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.3 Annoncenanalyse

- Erfassung aller Anforderungen an den Bewerber anhand 70 Stellenanzeigen für Junior IT-Berater

Junior Consultant Systemintegration BPM (m/w)

Junior-Berater (m/w) Geschäfts- und IT-Prozesse

Junior Berater (w/m) SAP IS-U/Entwicklung

Junior Consultants (m/w) IT Banken und Versicherungen

Junior Java-Consultant / Softwareentwickler (m/w)
Java / XML / Middleware

(Junior-)Berater (m/w) SAP – Schwerpunkt Business Intelligence

Berufseinstieg IT-Berater, Schwerpunkt Java (m/w)

Junior Consultants – IT Service Management (m/w)

Junior Consultant (m/w) ORACLE Siebel On Premise/On Demand

Junior Consultants
Content Management Systeme/Portale (m/w)

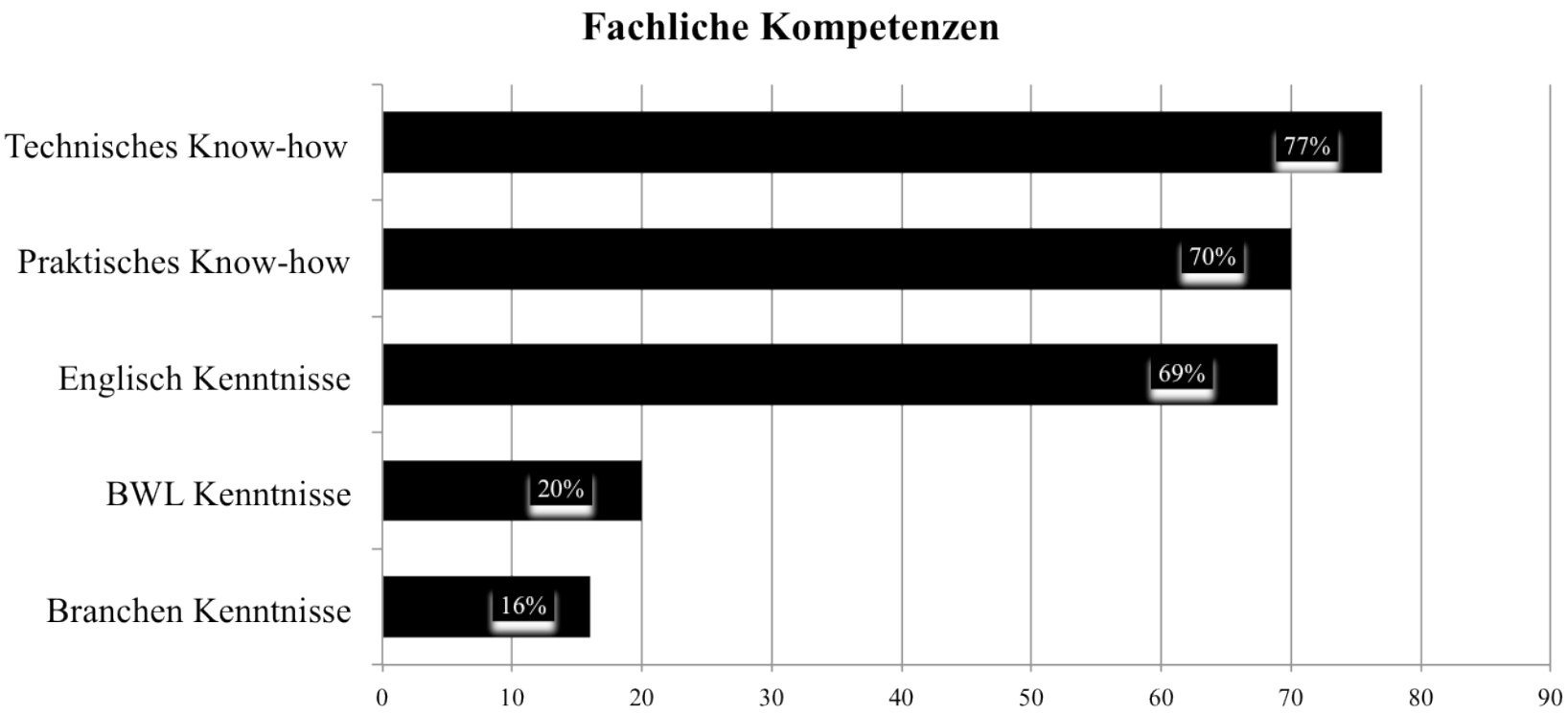
3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.3 Annoncenanalyse

Aufgaben	Anzahl KMU	Anzahl BIG	Gesamt	in %
Lösungskonzeption	18	20	38	**54**
SW-Entwicklung / Implementierung	16	16	32	**46**
Anforderungsanalyse	15	12	27	**39**
Geschäftsprozessanalyse	8	7	15	**21**
Schulung / Workshop	9	4	13	**19**
Kundensupport	8	4	12	**17**
Einführung / Roll-Out	4	7	11	**16**
Vertriebsunterstützung	5	5	10	**14**
Customizing	6	3	9	**13**
Test	4	4	8	**11**
Dokumentation	6	2	8	**11**
Projektmanagement	8	0	8	**11**
Qualitätssicherung	6	1	7	**10**
Geschäftsprozessoptimierung	4	3	7	**10**
Design	2	4	6	**9**
Systemintegration	5	1	6	**9**
Installation & Inbetriebnahme	3	3	6	**9**
IT-Sicherheit	3	0	3	**4**
Ergebnispräsentation	1	1	2	**3**
IT-Prozessoptimierung	2	0	2	**3**
IT-Infrastrukturanalyse	2	0	2	**3**
Fehleranalyse	2	0	2	**3**
Marktstudien	1	0	1	**1**

3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.3 Annoncenanalyse



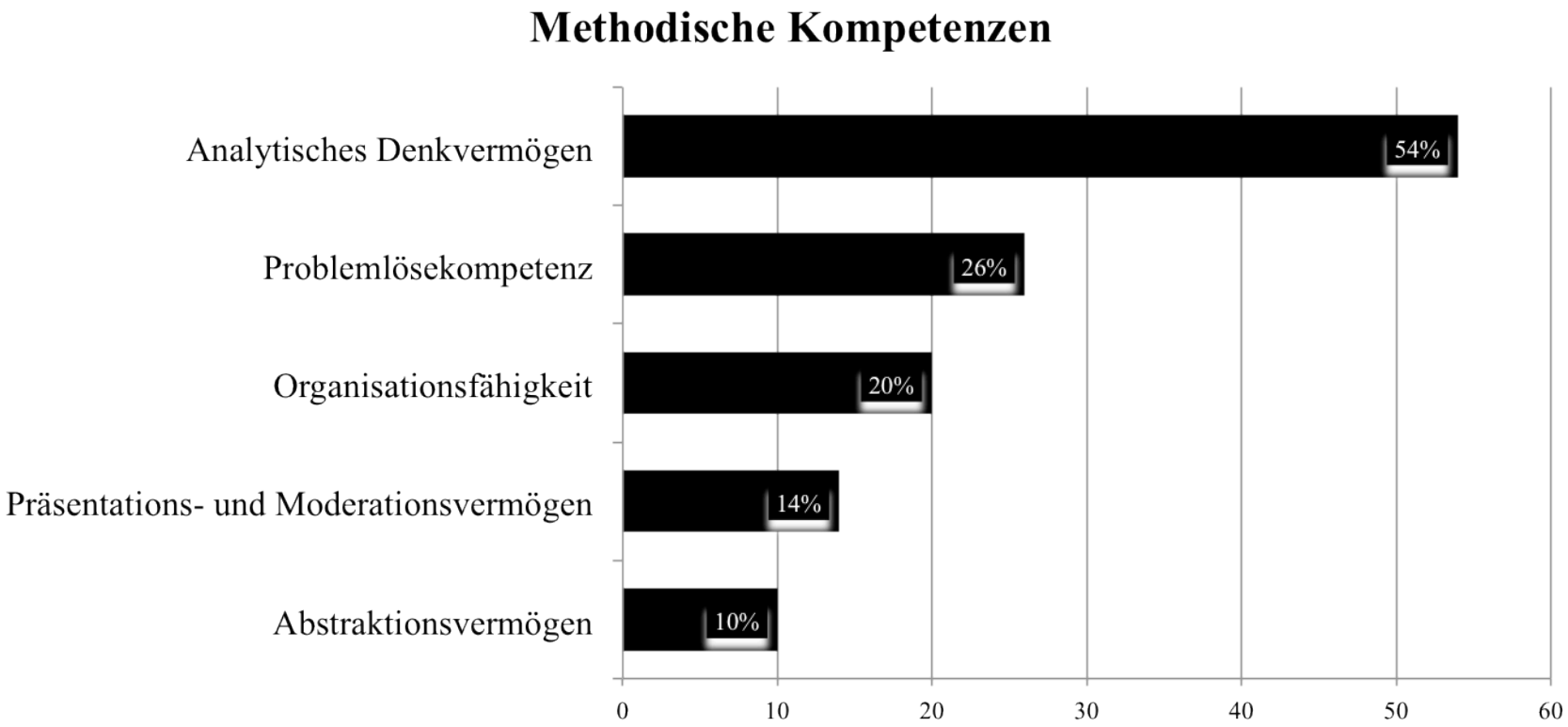
3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.3 Annoncenanalyse

Technisches Know-How	Anzahl KMU	Anzahl BIG	Gesamt	in %
SAP (ABAP)	15	12	27	**39**
Datenbanken (SQL, MySQL, Oracle RDBMS etc.)	11	10	21	**30**
OOP (Java, C++ etc.)	7	12	19	**27**
Management Informationsysteme (ERP, CRM, BI, CMS)	6	10	16	**23**
Portal- & Webapplication (HTML, .NET, JavaScript etc.)	3	7	10	**14**
Microsoft Windows Betriebssystem	5	2	7	**10**
Intranet / Internet / Netzwerk	4	2	6	**9**
Unix / Linux Betriebssystem	3	3	6	**9**
Application- & Webserver	1	1	2	**3**
Modellierungssprachen (UML, BPMN etc.)	1	1	2	**3**
Webservices	0	2	2	**3**
Web 2.0 / Social Media	1	0	1	**1**

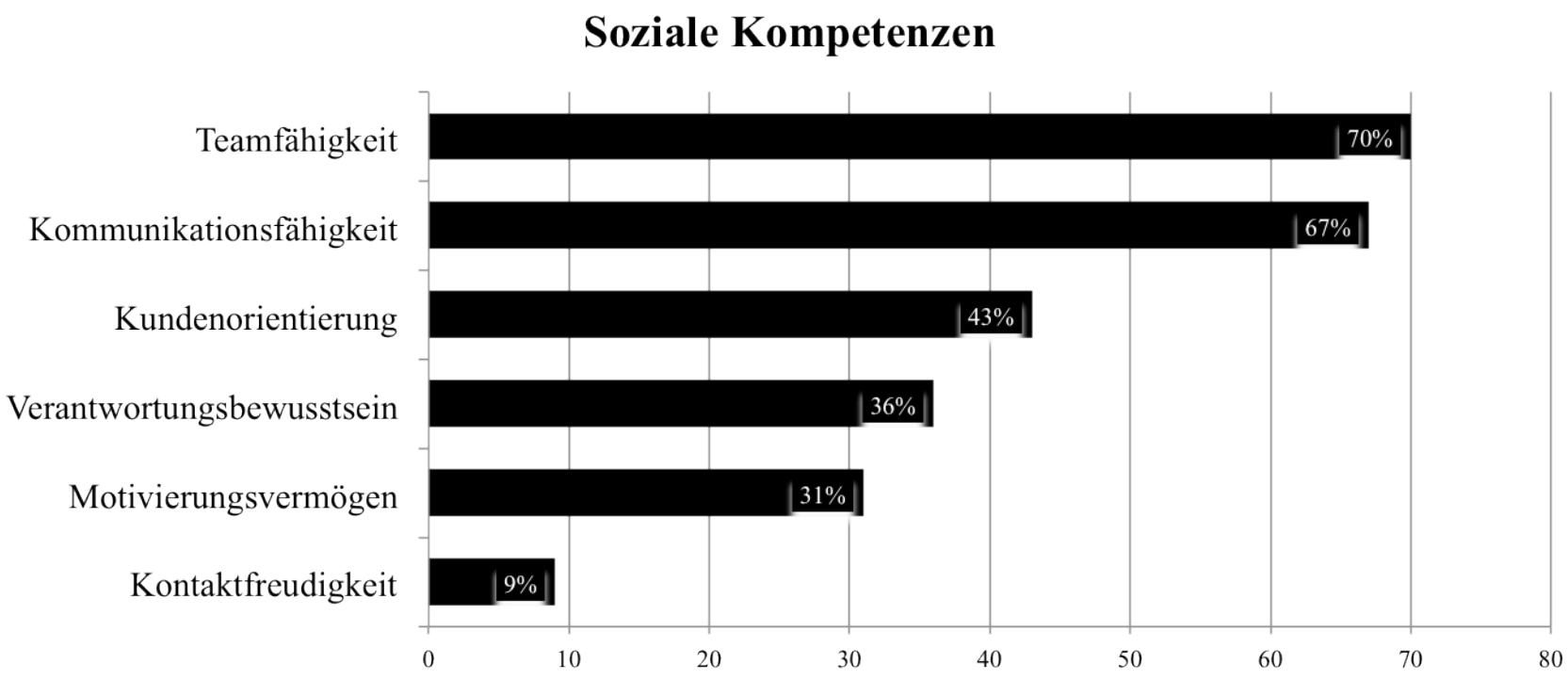
3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.3 Annoncenanalyse



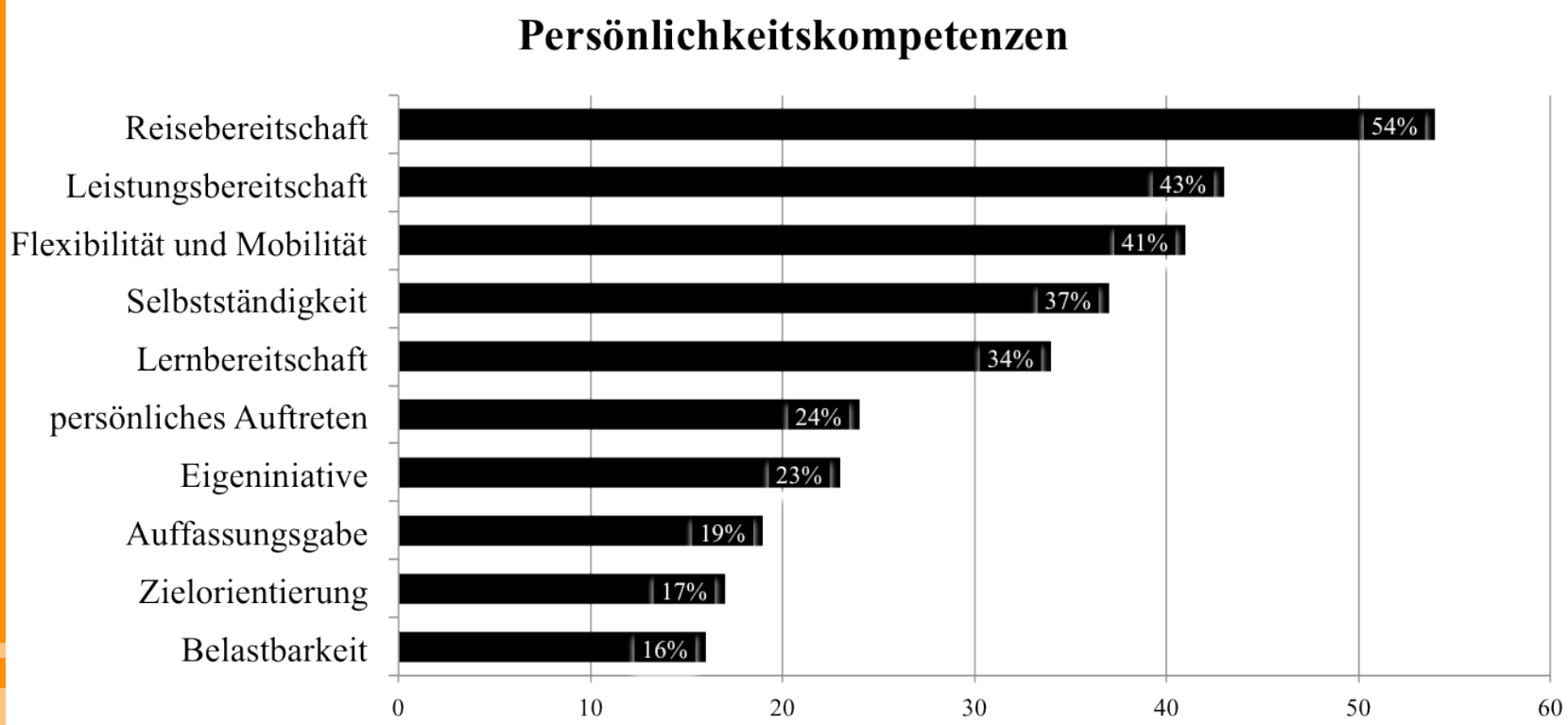
3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.3 Annoncenanalyse



3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.3 Annoncenanalyse



3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.3 Annoncenanalyse

- Technisches Know-how
- Praktisches Know-how
- Englisch

- Analytisches Denken
- Organisations-fähigkeit
- Problemlösungs-kompetenzen

- Teamfähigkeit
- Kommunikations-fähigkeit
- Kunden-orientierung

- Reisebereitschaft
- Leistungs-bereitschaft
- Flexibilität & Mobilität

http://mhealthwatch.com/wp-content/uploads/2012/02/superhero.jpg

3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.4 Experteninterviews

4x persönliche („Face-to-Face“) und 2x telefonische Interviews

affinis consulting

Capgemini CONSULTING.TECHNOLOGY.OUTSOURCING

steria mummert consulting

ardourconsulting group

DHC GROUP

ROTHSCHUH RECRUITING

3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.4 Experteninterviews

- IT-orientierte Unternehmensberatungen legen genau so viel Wert auf „harte Skills“ wie auch auf „weiche Skills“.
- Ohne gewisse Team- und Kommunikationsfähigkeit ist der Absolvent als IT-Berater nicht einsetzbar.
- Ausgeprägte Analyse und Problemlösungskompetenzen sind für die Einstiegstätigkeiten eines Juniorberaters notwendig.
- Praxis- bzw. Arbeitserfahrung ist neben der (Hochschul-)Ausbildung das einzig relevante Qualifikationskriterium, welches IT-Beratungsunternehmen für den Einstieg in die Branche voraussetzen.
- Umfassendes technisches (IT-)Know-how, solide BWL-Kenntnisse und praktisches Wissen bilden zusammen die erforderliche Wissensbasis für Junior-IT-Berater.
- Englischkenntnisse sind von hoher Relevanz
- Auf den oberen Qualifikationsstufen werden zusätzlich ausgeprägte Führungs- und Vertriebskompetenzen erwartet.
- Ein Bachelor reicht als berufsqualifizierender Abschluss für den Einstieg in die IT-Beratungsbranche aus.

3. Ermittlung der Rekrutierungskriterien

3.4 Experteninterviews

Diskrepanzen in Studiengängen anhand Experteninterviews

- *Fachliche Diskrepanzen in der Praxisanlehnung und Projektwissen*
- *Diskrepanzen in den Soft Skills (Kommunikations- und Konfliktfähigkeit)*
- Diskrepanzen in Methodik (Beherrschung von Komplexität)
- Diskrepanzen in Vermittlung von Consulting Tools und Grundlagen
- Diskrepanzen im IT-Know-how nur teilweise
- Keine Diskrepanzen hinsichtlich BWL- und weiterer Fachkenntnisse

4. Ermittlung der Ausbildungsinhalte an deutschen Hochschulen

4.1 Stand der Ausbildung

- 34 unterschiedliche Consulting-Lehrgänge von 29 Hochschulen
- Davon 18 Fachhochschulen
- 11 Lehrgänge IT-orientiert
- Exemplarischer Abgleich mit Curricula von zwei Hochschulen:

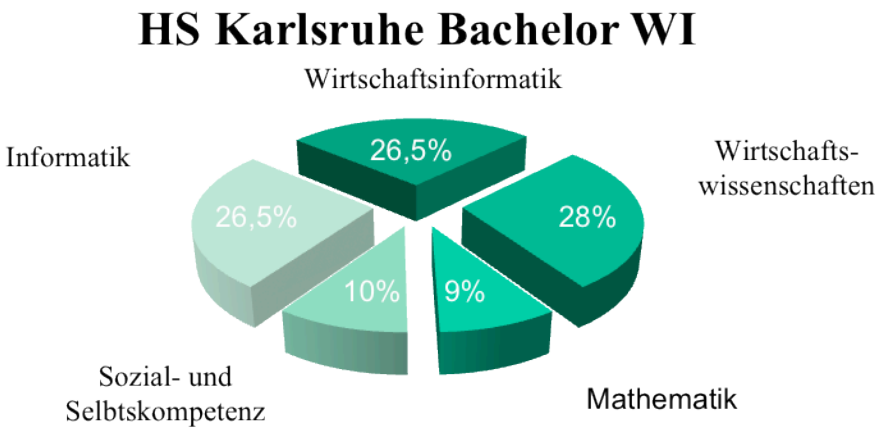
- HS Karlsruhe (WI-BA/MA)

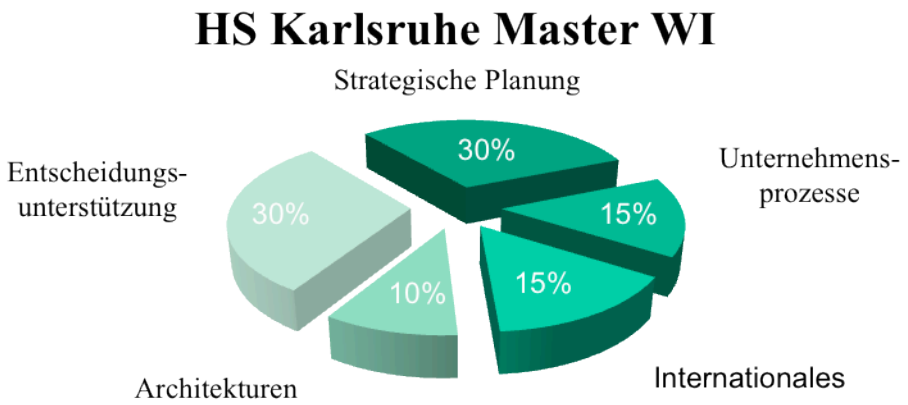
Hochschule Karlsruhe
Technik und Wirtschaft
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

- Universität Hamburg

4. Ermittlung der Ausbildungsinhalte an deutschen Hochschulen

4.2 Abgleich mit WI-Curricula der HS Karlsruhe





Eigene Darstellung in Anlehnung. Quelle: http://www.hs-karlsruhe.de/fakultaeten/informatik-und-wirtschaftsinformatik/bachelorstudiengaenge/wirtschaftsinformatik/lehrinhalte.html

4. Ermittlung der Ausbildungsinhalte an deutschen Hochschulen

4.3 Abgleich mit ITMC-Curriculum Universität Hamburg

<table>
<tr><td>WS1</td><td>IT-Inno-vations-Forum (1)</td><td colspan="2">IT-Innovation und -Transfer 1 (1)</td><td>Wahlpflicht IT-Management</td><td colspan="2">Wahlpflicht IT-Entwicklung</td><td>Einf. i. d. Praxisele-mente (1)</td></tr>
<tr><td>SS1</td><td>IT-Inno-vations-Forum (2)</td><td colspan="2">IT-Innovation und -Transfer 2 (2)</td><td>Wahlpflicht IT-Management</td><td>Wahlpflicht IT-Entwicklung</td><td colspan="2">ITMC-Praktikum (2)</td></tr>
<tr><td>WS2</td><td>IT-Inno-vations-Forum (3)</td><td>Consul-tingme-thoden (3)</td><td>Freier Wahlbereich</td><td colspan="5">ITMC-Projekt (3)</td></tr>
<tr><td>SS2</td><td colspan="8">Abschlussmodul (Masterarbeit)</td></tr>
</table>

Eigene Darstellung in Anlehnung. Quelle: http://www.informatik.uni-hamburg.de/Info/Studium/MSc/ITMC/aufbau.shtml

5. Schlussbetrachtung & Fazit

- Rekrutierungskriterien in allen Kompetenzbereichen
- Experten bemängeln Diskrepanzen in allen Kompetenzbereichen
- Neue Studiengänge haben die Lücken erkannt und widmen sich dem verstärktem Ausbau der bemängelten Kompetenzen
- Größte Herausforderung: Adäquate Portionierung der Lehrinhalte

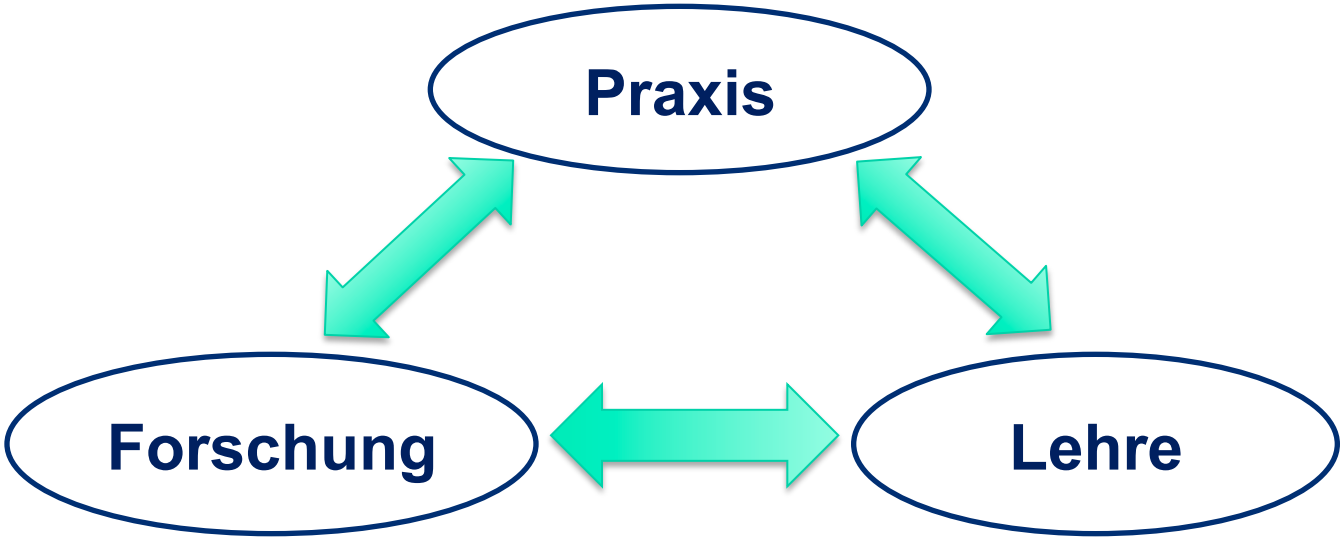
http://bilder.langweiledich.net/fatorfiction_01.jpg

5. Schlussbetrachtung & Fazit

Gestaltungsempfehlungen

1. Herstellen eines möglichst hohen Praxisbezugs
2. Vermittlung eines breiten Fachwissens in IT und BWL
3. Ausbau von Soft Skills möglichst durchgängig in allen Modulen fördern
4. Problemlösungskompetenz vermitteln und Analysefähigkeit stärken
5. Vermittlung berufsspezifischer Methoden und Tools, sowie weiterer Kenntnisse über das Wesen der IT-Beratung
6. Keine übermäßige Differenzierung von IT-Beratungslehrgängen
7. Englisch als Fremd- und Fachsprache fördern

5. Schlussbetrachtung & Fazit



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.

http://presentationexpressions.com/wp-content/uploads/2012/03/Man-Shaking-Hands-01_full-300x300.png

Fragen

http://dancurtis.files.wordpress.com/2011/03/question-mark-3d.jpg