MANDANTENBRIEF 09 / 2017



"DIGITALISIERUNG..."

Industrie 4.0 und Digitalisierung setzen in verstärktem Maße auf Systeme technischer Vernetzung und künstlicher Intelligenz. Isaac Asomov's Robotergesetze aus dem Jahre 1942 schienen zu jener Zeit Utopie – heutzutage jedoch mit dem schnellen Zuwachs an Projekten, die sich mit künstlicher Intelligenz beschäftigen, ist es mehr als notwendig, sich mit diesen in der heutigen Zeit nochmals zu beschäftigen und diese sogar operational einsetzbar zu machen.

Daß im betriebliche Umfeld "digitale" Geschäftsmodelle und Automatisierung voranschreiten, ist eine Tatsache und nicht mehr aufzuhalten. Im Gegenteil: neue Geschäftsmodelle ermöglichen neue Handlungsfelder und Ertragsquellen für Unternehmen. Die Nutzung von Cloud und cloudbasierten Systemen wird weiter an Bedeutung gewinnen.

Auch im eigenen beruflichen Umfeld oder zu Hause prägen immer mehr "technischer Helferlein" den Alltag, wie bspw. Sprachassistenten, die den digitalen Alltag beeinflussen: ALEXA, SIRI, Google Home und andere hören zu und erledigen kleine Aufgaben schnell und (fast) problemlos.

Eine der Hauptschwierigkeiten - selbst bei solchen Managern, die der Digitalisierung aufgeschlossen gegenüberstehen - ist das Problem, einen überschaubaren und abgegrenzten Bereich zu finden, in welchem man die Digitalisierung in "seinem" Unternehmen ausprobieren kann.

In diesem Zusammenhang empfehlen wir, mit der **Digitalen Personalakte** zu beginnen. Dies ist ein Bereich, der dem HR-Bereich zuzuordnen ist und

- klar definiert ist
- selbst bei auftretenden Problemen das Unternehmen nicht in Schwierigkeiten bringt
- eine Weiterentwicklung der elektronischen Personalakte darstellt

Wichtig ist, daß durch den Probelauf in Richtung "Digitale Personalakte" der Abbau von persönlichen Ressentiments gegen die Digitalisierung bei den Mitarbeitern vorangetrieben werden kann. Somit stellt die digitale Personalakte einen intelligenten Einstieg in die Digitalisierung eines Unternehmens dar.

Nun bestehen 2 Möglichkeiten, nämlich

- die HR-Abteilung signalisiert, daß sie bereits über eine elektronische Personalakte verfügt
- die HR-Abteilung den Gedanken aufnimmt, um den Schritt in Richtung Digitalisierung zu t\u00e4tigen.

Im ersten Fall sollte die elektronische Personalakte daraufhin untersucht werden, inwieweit sie tatsächlich digitalisiert ist, sprich den modernen Ansprüchen eines Unternehmens genügt, d.h. daß sie modular ausbaufähig ist und keine komplexe Veränderung der bestehenden IT-Welt im Unternehmen nach sich zieht. Sie sollten sicher sein, daß die Kosten nicht nur transparent, sondern überschaubar sind.

Im zweiten Fall lassen Sie sich von einem neutralen Berater darstellen, welche Vor- und welche Nachteile die jeweiligen Systeme haben und wählen Sie dann aus, welches System Ihren Anforderungen genügt. Bitte achten Sie darauf, daß das ausgewählte System weiter ausbaubar ist und einen modularen Charakter hat.

Eigentlich müsste die Personalabteilung dem Ruf nach einer Digitalen Personalakte bereits schon vor langer Zeit gefolgt sein, um nicht dem Vorwurf ausgesetzt zu sein, "hinter dem Mond zu leben". Somit schlägt ein Unternehmen "mehrere Fliegen mit einer Klappe", indem man die Digitale Personalakte einführt:

- Der HR-Abteilung wird ein System an die Hand gegeben, das sicherstellt, daß sämtliche Informationen aktuell und schnell verfügbar sind
- das Unternehmen in toto vollzieht den ersten Schritt in Richtung Digitalisierung
- Sie als Geschäftsführer können darauf verweisen, daß Sie gegenüber der Digitalisierung aufgeschlossen sind und bereit sind, entsprechende Investitionen zu tätigen

* * *

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung im spannenden Kontext "Digitalisierung" stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC – Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre TMC

Trust Management Consultants - Gruppe