MANDANTENBRIEF 09 / 2015

HR 4.0

Die HR-Funktion war und ist stets eine „getriebene“ Funktion. Die Leistung der HR-Verantwortlichen misst sich noch immer an Begriffen, wie Personaladministration, Urlaubserfassung, PKW-Regelung und wird daher als eine sub-alternative Funktion empfunden.

Wieder einmal scheint die HR-Funktion die Zeichen der Zeit nicht erkannt zu haben: Die Wirtschaft befindet sich mitten im Wandel hin zur Industrie 4.0, wobei die „intelligente Fabrik“ sich durch Wandlungs- und Anpassungsfähigkeit, Selbst-Optimierung und durch selbst-organisierte Wertschöpfungsnetzwerke charakterisieren lässt. Zwar hört man noch immer die tradierte Aussage: der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt – doch wie lange noch? Das Primat des Menschen im Mittelpunkt wird durch das System im Mittelpunkt ersetzt.

In der 4. industriellen Revolution diktiert das System, was der Mensch (noch) zu leisten hat: Läuft einmal die Wertschöpfungskette – bestehend aus intelligenten, sich selbststeuernden (Sub-)Systemen, besteht die Aufgabe der Mitarbeiter (nur) noch darin, das System am Laufen zu halten. Beispiele für eine solche Entwicklung finden sich bei den Anlagenbauern, wo durch die Menschen ausgedachte Mechanik das Primat bei der Entwicklung innehatte – unterstützt und gesteuert von „Elektrik und Automation (E&A)“. Es gibt jedoch bereits konkrete Anzeichen dafür, das E&A – verfügend über Big Data – die treibende Kraft bei der Entwicklung neuer Anlagen übernimmt und die Mechanik nur noch eine ausführende, nachgelagerte Rolle innehat. In der 4. industriellen Revolution stehen sich das Internet (der Menschen) und das Intranet (der Dinge) gegenüber, wobei im selbstfahrendem Auto der Mensch das Primat des Handelnden verloren hat.

Die Aufgaben der Gewerkschaften und die HR-Rolle werden sich völlig verändern: alte Funktionsbereiche verschwinden und völlig neue Funktionsbereiche tun sich auf: der alte Fuhrmann, der Dinge von A nach B bewegte, wird durch einen innovativen, intelligenten IT-Systemen nutzenden Logistiker ersetzt, der komplexe, weltumspannende Wertschöpfungsketten entwickelt, analysiert und berechnet.

Der Mensch hat die Souveränität über sein Persönlichkeitsprofil schon längst verloren, wobei hingegen die Gewerkschaften noch über die Anzahl der zu leistenden Wochenstunden streiten. Die quantitätsmäßige Berechnung der Arbeitsleistung wird durch die qualitätsmäßige Leistungsbeurteilung innerhalb eines Wertschöpfungssystems ersetzt. Wenn Politik, Gewerkschaften, Verbände dann sich über die Veränderungen der Arbeits-Fehltage, über die Teilhabe der Mitarbeiter, etc. streiten, ist das ein klares Signal dafür, daß sie die moderne Arbeitswelt noch nicht verstanden haben.

Was sind denn die Konsequenzen aus dem obigen Szenario für das HR-Management eines Unternehmens?

- Der HR-Verantwortliche muß in die strategischen Überlegungen eines Unternehmens aktiv und permanent mit eingebunden werden
- Nur so ist er in der Lage, proaktive und zukunftsorientierte Schwerpunkte und Maßnahmen zu definieren und zu initiieren, die das Unternehmen in die Lage versetzt, schnell und gut vorbereitet auf Änderungen des externen Datenkranzes zu reagieren
- Der HR-Direktor sollte eine eindeutige Fokus auf Qualität bei der Besetzung sämtlicher Stelleninhaber legen (Nicht: „jetzt ist endlich die Stelle besetzt“, Sondern: „welchen Mehrwert bringt uns der neue Stelleninhaber?“)
- Innerhalb des Unternehmens hat der HR-Verantwortliche dafür zu sorgen, daß positiv und selbstständig auf volatile Veränderungen durch performance-improvement reagiert wird. Die Notwendigkeit zur permanenten Verbesserung sollte durch einen trans-funktionalen Denkansatz gelebt werden, um so den kritischen Wert: „time to market“ zu verringern

* * *

Zur Diskussion der einen oder anderen Fragestellung stehen Ihnen die erfahrenen Berater der TMC - Gruppe jederzeit gerne zur Verfügung.

Ihre
TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS – Gruppe