Mandantenbrief 03 / 2012

HUMAN RESOURCES:

Der Funktionsbereich „Human Resources“ steht vor einer Renaissance:

Nachdem sich der Bereich zunächst auf rein administrative Aufgaben, wie Lohn- und Gehaltsabrechnungen, erweitert um die Urlaubsplanung konzentrierte, kam die nächste Evolutionsstufe, in der sich die HR-Funktion mit Bewertungs- und Beurteilungssystemen beschäftigte.

Erst die 3. Evolutionsstufe brachte dem HR-Bereich ein entsprechendes Maß an Achtung und Respekt:

- Durch die Implementierung des HR-Businesspartners mußten die „Personaler“ nahe an das operative Geschäft heranrücken – sie wurden in das aktuelle Tagesgeschäft involviert und verloren so die Rolle eines passiven Beobachters und eines nur reagierenden Managers

- Die heutige HR-Abteilung geht mit modernen Themen, wie Talent Management um und sorgt für einen permanenten Zustrom an interessanten Kandidaten sowohl von intern, wie von extern. Damit kümmert sich die HR-Funktion um die zukünftige und strategische Zeitachse

- Eine moderne HR-Abteilung sorgt sich um eine attraktive Positionierung des Unternehmens (perception) in den Augen Dritter

- Die HR-Abteilung von Heute steht mitten in der Diskussion bei aktuellen Themen, wie der Quotenregelung und dem Problem der gleichzeitigen Beobachtung eines ausgewogenen Diversity – Ansatzes
  (siehe „Thema des Monats“ Februar 2011 > http://www.tmcgroup.de/deutsch/index.htm)

- Auf mögliche und künftige Engpässe im Personalmarkt begegnet die HR-Funktion mit innovativen, kreativen Ideen in Zusammenarbeit mit externen Stellen, wie Universitäten, Forschungsinstituten – dies sowohl in internationaler, als auch in nationaler Ausprägung

- Durch die wachsende Internationalisierung der Deutschen Unternehmen aufgrund einer starken Export-Betonung müssen die HR’ler in der Lage sein, sich auch auf internationalem Parkett qualifiziert zu bewegen

Die Liste der neuen, zusätzlichen Anforderungen ist lang und wird länger – die Anforderungen an den modernen HR-Manager ändern sich:

- von einem passiv-reagierenden „Verwalter“ hin zu einem pro-aktiven „Kümmerer“
- von einem ausschließlich auf Deutschland fokussierenden Manager hin zu einem auf allen Kontinenten arbeitenden Repräsentanten der Deutschen Zentrale
- von einem personalverwaltungsorientierten „Wirtschaftsbeamten“ hin zu einem aktiven „Macher“, der nicht die Probleme, sondern Lösungen in den Vordergrund stellt

Tolle Aussichten für den HR-Bereich. Doch was bedeutet diese Entwicklung in der Realität und in der Tagesarbeit für den HR-Verantwortlichen:

- Er steht im Zentrum des Kommunikations- und Informationsprozesses (unternehmensintern und –extern) und steuert diese
- Er spürt aktuelle und künftig relevante Themenstellungen auf und behandelt diese mit der gebotenen Priorität
- Er paßt Systeme und Prozesse (nicht nur HR-relevante) den neuesten Entwicklungen an und hebt selbst auch Ertragssteigerungs- und Kostensenkungspotentiale

Diese interessante Entwicklung in dem HR-Funktionsbereich wird durch die Einsicht der Vorstände / der Geschäftsführung von Deutschen Unternehmen verstärkt, die mehr und mehr die strategische Bedeutung des Human Resources – Faktor „Mensch“ begreifen und die nachvollziehen, daß nicht das beste Produkt, nicht der geringste Preis, sondern der jeweilige Manager, der das Unternehmen im Markt (beim Kunden) repräsentiert, die relevante, strategische „Waffe“ ist.

Ihre TMC
TRUST MANAGEMENT CONSULTANTS