

Das Personalmanagement als administratives Anhängsel des Unternehmens?

- **70% der Führungskräfte in Unternehmen halten HR als strategischen Partner und gleichwertiges Mitglied der Unternehmensführung für nicht oder kaum bedeutend.**
- **80% der Führungskräfte sehen die Stärken von HR v.a. im Bereich der administrativen Aufgaben.**

Laut Volker Kindler, Dipl.-Kfm. und Inhaber der KINDLER Personal- und Managementberatung, zeigt diese Einschätzung die weite Kluft zwischen dem Anspruch des Personalmanagements (HR) und der Realität: strategisch relevanter Partner versus oftmals Randfigur bei den wesentlichen Geschäftsprozessen.

Deswegen ist es essentiell, dass HR seinen Beitrag zum Unternehmenserfolg messbar macht, um so als Teil des Managements gesehen zu werden, der Prozesse und Entscheidungen aktiv, nachhaltig und langfristig mitgestaltet. Dieses Ziel erreichen Personalmanager in drei Schritten:

- 1) Festlegung der personalstrategischen Handlungsfelder, in denen das Personalmanagement aktiv seinen Beitrag zur Wertschöpfungskette leisten kann.
- 2) Benennung der Wertbeiträge, die sich aus den Handlungsfeldern ergeben, zum Unternehmenserfolg.
- 3) Aufbau und Umsetzung eines leistungsfähigen HR-Informations- und Controllingsystems

Ein Beispiel: Ein Unternehmen verfügt über eine internationale Belegschaft verschiedener Altersgruppen, die zusammenarbeiten muss. Entschließt sich die Personalabteilung, dieses personalstrategische Handlungsfeld „Diversity“ zu behandeln, muss sie entsprechende Maßnahmen und Programme zur Integration ausländischer Fachkräfte oder altersgemischte Arbeitsgruppen entwickeln. So erreicht sie einen Wertbeitrag für das Unternehmen: höhere Produktivität und geringere Reibungsverluste durch gemanagte Vielfalt.

Doch was nützen Wertbeiträge, wenn sie nicht messbar gemacht werden? Deswegen muss ein Informations- und Controllingsystem entwickelt und eingeführt werden. Nur wenn das Personalmanagement seine Leistungen transparent machen kann, wird es die Wertschätzung erfahren, die es für sich beansprucht.

Strategisches Personalmanagement funktioniert übrigens nicht nur in Großunternehmen – auch kleinere und mittelständische Unternehmen profitieren davon!

Sprechen Sie uns an, wenn Sie mehr erfahren möchten oder Interesse an einem Seminar zu diesem Thema haben!

Über PERIM:

Die PERIM Personalberatung im Mittelstand GmbH mit Sitz in Nürnberg wurde von Christian Hödl und Dr. Stephan Raum gegründet. Unser Schwerpunkt liegt in der Personalsuche und –auswahl von Fach- und Führungspositionen für den Mittelstand. Außerdem beraten wir Sie mit unseren Partner in Personalthemen wie strategischem Personalmanagement, Burnout-Prävention, Employer Branding.

Über Volker Kindler:

Volker Kindler ist Leiter der Fachgruppe Strategisches Personalmanagement im Bundesverband der Personalmanager (BPM). Er verfügt über umfangreiche Erfahrungen als Führungskraft und Personalleiter im operativen und strategischen Personalmanagement sowie in der Entwicklung und Umsetzung von Personalstrategien. Neben seinem eigenen Unternehmen Kindler Personal- und Managementberatung ist er Partner der Perim Personalberatung im Mittelstand GmbH. Außerdem ist er als Referent auf Managementkongressen sowie als Dozent in der Erwachsenenbildung tätig.

Kontakt:

PERIM Personalberatung im Mittelstand GmbH

Äußere Laufer Gasse 9-11

90403 Nürnberg

Telefon: 0911 6000 9930

www.perim.de

Kontakt zum Thema:

Volker Kindler

vkindler@perim.de

Medienkontakt:

Katharina Keßler

kkessler@perim.de