

Personalarbeit wird für Mitarbeitende und Führungskräfte konkret sichtbar, wenn es um die Themen Arbeitsvertrag – Gehalt – Personalentwicklung – Kündigung entlassen geht. Der Anspruch an den Personalbereich seitens des Managements geht allerdings weit über reibungslose Abläufe und verlässliche Services hinaus. Die HR Funktion soll einen nachweisbaren Mehrwert erbringen und sich mit seinen Handlungsfeldern, Maßnahmen und Aktionen an den strategischen Herausforderungen des Unternehmens und des Arbeitgebermarktes orientieren. Aktuelle erfolgskritische Handlungsfelder sind effizientes Arbeiten im Generationenmix, Demografie Management, Talent Management. Eine HR Strategie, die sowohl die operativen und administrativen Aufgaben als auch die Personal- und Organisationsentwicklung in den Kontext von aktuellen Zielsetzungen stellt, kann aufzeigen, wo und wie HR einen Mehrwert erbringt. Die konsequente Ausrichtung der HR Prozesse an den tatsächlichen unternehmerischen Aktivitäten stellt sicher, dass die einzelnen HR Instrumente von den Führungskräften und Mitarbeitern als unterstützend und sinnvoll erlebt werden. Unter dieser Prämisse wird Digitalisierung im HR Bereich als Mehrwert spürbar. HR kann sich bei optimierten Prozessen und adressatengerechten IT Tools tatsächlich als Partner der Geschäftsverantwortlichen etablieren.