

"Wer kein Ziel hat, für den ist kein Wind der richtige." Cicero

Als Personalprofi oder Geschäftsführer wissen Sie sehr wohl woher der Wind weht – wissen Sie auch den Wind auch richtig zu nutzen?



Erneuern Sie Ihre interne Personalstrategie!

Wie Sie innovative und effektive Personalarbeit etablieren können, um Ihr Unternehmen als Arbeitgeber im Wettbewerb um Talente selbstbewusst platzieren zu können und wie Sie zum akzeptierten Partner Ihrer internen Kunden werden können.

Ohne HR-Strategie, die an der Unternehmensstrategie ausgerichtet ist geht es nicht!

Auf welche Maßnahmen kommt es denn wirklich an?

Wollen Sie die Entwicklungspotentiale Ihrer Mitarbeiter analysieren? Möchten Sie Ihr Vergütungssystem anpassen? Sollten Sie das Talentmanagement optimieren? Wie bereiten Sie Ihre Mitarbeiter auf die zukünftigen Anforderungen in ihrem Unternehmen vor?

Ist Ihre HR – Organisation überhaupt organisatorisch und technisch in der Lage alle diese zukünftigen Ziele des Unternehmens wirtschaftlich und effizient zu unterstützen?

Die Personalabteilung kann diese Fragen nur im Kontext auf die strategischen und wirtschaftlichen **Ziele des Unternehmens** hin beantworten und umsetzen. Dazu muss HR in den Dialog mit der strategischen Ebene gehen und die Anforderungen seiner Kunden verstehen und bewerten, welche personalwirtschaftlichen Herausforderungen sich daraus ergeben. Daraus entwickelt sich eine kundenorientierte HR Strategie die es gilt mit der angemessenen Effektivität und Effizienz umzusetzen.

„Eine HR – Strategie ist die Orientierungsgröße die den operativen Anforderungen eine Richtung gibt“.

Klären Sie welche personalwirtschaftlichen Leistungen erfolgskritisch sind – und was dafür investiert werden muss.



Unter dem Strich geht es darum: Kann HR damit den gewünschten Wertbeitrag erreichen?

Über dem Strich müssen die wesentlichen HR Kernprozesse im Hinblick auf Effektivität und Effizienz (Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit) geprüft werden.

z.B. Wie lange dauert es eine Stelle zu besetzen? Was kosten Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen für bestimmte Mitarbeiter? Wie wirkungsvoll sind die jeweiligen Investitionen? Wie groß ist die Betreuungsspanne eines HR Mitarbeiters?

Effizienz: „ die Dinge richtig machen“ d.h. die Wirtschaftlichkeit sicherstellen durch optimale operative Durchführung der Kernkompetenzen.

Wirkung (Effektivität) und Wirtschaftlichkeit (Effizienz) stehen in Balance!

Das Thema Wirtschaftlichkeit spielt für viele Firmen wieder und immer wieder eine entscheidende Rolle. Drei von vier Gründen aus denen Unternehmen ihre HR-Funktion optimieren möchten sind kostenbezogen, lt. einer Umfrage von Tower Watson.

Was ist von den Personalverantwortlichen zu beachten?

- Stellen sie sicher, dass HR in den unternehmerischen Kontext eingebunden ist, dies **sichert die strategische Ausrichtung!**
- Optimieren sie die technologischen Möglichkeiten des HR Umfeldes, dies stabilisiert und **erhöht ihre Leistungskraft!**
- Statten Sie ihr HR-Geschäftsmodell mit hoher Kompetenz, operativer Exzellenz und optimaler Ressourcenverwendung aus, damit halten sie dem Kostendruck stand und sind **optimal organisiert!**

... Werfen Sie nicht den Anker, sondern setzen Sie die Segel!

HR- Transformation – den Wertbeitrag von HR steigern!

Gerne erläutern wir Ihnen in einem persönlichen Gespräch ausführlich das Vorgehen und unsere Möglichkeiten, Sie bei der erfolgreichen Umsetzung zu unterstützen.