

HR-Transformation 2007 – eine Studie

HR-Management: Vom Kostenfaktor zum strategischen Partner

Die aktuelle Studie „HR-Transformation 2007“, deren vorläufige Zahlen bereits vorliegen, belegt die Notwendigkeit der Weiterentwicklung des HR-Managements zum strategischen Partner des Managements. **Peter Sommer** sprach mit Mag. (FH) Wolfgang Rehor (dpw H.R. Software) und Mag. Guido Eperjesi (Deloitte/Wentner-Havranek) über die Studie „HR-Transformation 2007“.

Die Welt des HR-Managements hat sich in den vergangenen Jahren bereits umfassend verändert. Die Bedeutung proaktiven Personalmanagements nimmt dabei zu: Es soll zunehmend einen nachvollziehbaren Beitrag zum Unternehmenserfolg, beispielsweise durch gezielte Entwicklung von Talenten im Unternehmen, effizienter Steuerung der Personalkosten etc., leisten.

Um diese Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können, muss sich das Per-

sonalmanagement neu positionieren und professionalisieren. Der Weg dorthin führt über eine strategische Neuausrichtung – der sogenannten „HR-Transformation“. Wie dieser Weg erfolgreich beschritten und gemeistert werden kann, war Thema des Expertentreffs, den dpw H.R. Software gemeinsam mit Deloitte/Wentner-Havranek im März österreichweit organisierte.

Weg von gut klingenden, hin zu gut messbaren Zielen, weg von administrativen, hin zu strategischen Aufgaben und proaktiver

Unterstützung der Unternehmensziele – so könnte man die Hausaufgabe der HR-Abteilungen beschreiben, um sich zum strategischen Partner der Geschäftsführung zu entwickeln.

Die Studie

Die Fakten liegen auf dem Tisch: Professionelles Personalmanagement wird zunehmend als Erfolgsfaktor gesehen. Der Weg dorthin ist jedoch in vielen Unternehmen noch ein weiter. Jetzt geht es darum, eine Reihe von Fragen zu klären: Wo steht das HR-Management derzeit? Wohin führt die weitere Entwicklung? Und welche Rolle spielt dabei HR-Software? Antworten auf diese Fragen liefert die aktuelle Studie von Deloitte/Wentner-Havranek.

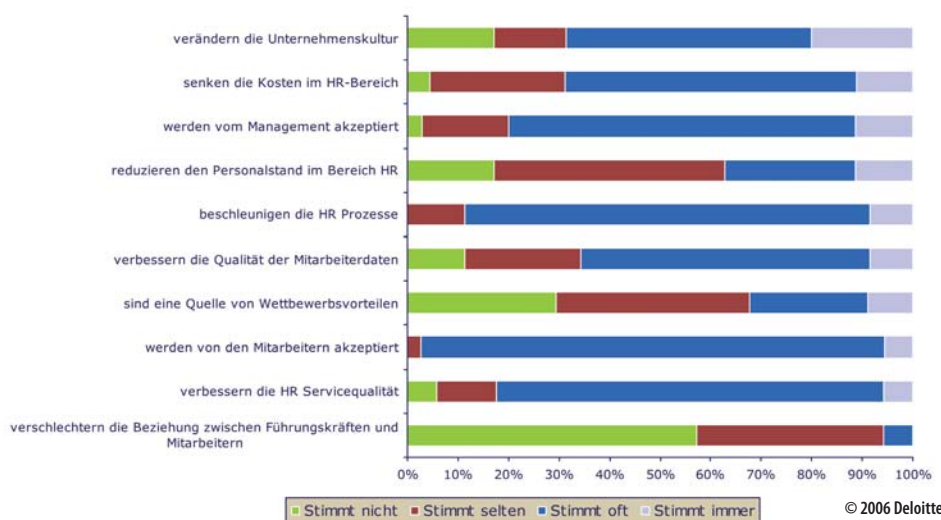
Die rund 80 österreichischen Unternehmen, die an der Studie „HR-Transformation 2007“ teilgenommen haben, nennen als die fünf anspruchsvollsten aktuellen Herausforderungen:

- Verbesserung der Kundenorientierung
- organisches Wachstum
- Entwicklung und Aufbau der internationalen Organisation
- Einführung neuer Informationstechnologien
- Entwicklung zum attraktiven Arbeitgeber.

Bei näherer Betrachtung handelt es sich dabei durchwegs um Themen, die vor allem das HR-Management betreffen. Beispielsweise ist organisches Wachstum in Zeiten von Fachkräftemangel nur durch strategische Personalplanung und proaktives Talent Management möglich.

Der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens wird daher künftig wesentlich davon abhängen, wie proaktiv Personalmanagement dabei unterstützt, diese Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen.

Inwiefern stimmen Sie mit den folgenden Aussagen im Hinblick auf HR-Self Service überein? HR-Self Services...



HR-Portale sind wesentliche Bestandteile des modernen Personalmanagements

Wo steht das HR-Management derzeit?

Derzeit verfügen – laut Studie „HR-Transformation 2007“ – aus Sicht der jeweiligen Personalleiter nur 61 Prozent der HR-Mitarbeiter über die relevanten Fähigkeiten, Fertigkeiten und das notwendige Wissen, um die an sie gestellten Aufgaben auch erfolgreich zu erfüllen. Beurteilt wurden dabei unter anderem das Verständnis der Unternehmens- sowie der HR-Strategie, analytische und technische HR-Fähigkeiten, interne Beratungs- und Coaching-Fähigkeiten sowie Change Management-Fähigkeiten. In internationalen Unternehmen orten sogar rund 97 Prozent der befragten Vorstände bzw. Geschäftsführer Verbesserungspotential im HR-Management, 31 Prozent sehen gar dringenden Handlungsbedarf im Personalbereich.

Wie sieht die zukünftige HR-Welt aus?

„Obwohl das Bewusstsein für einen Rollenwandel des HR-Managements praktisch überall vorhanden ist, scheint es bis zur Umsetzung in der Praxis noch ein weiter Weg zu sein“, meint Mag. Guido Eperjesi, Human Resources Consulting Deloitte/Wentner-Havranek. Er sieht einen bereits beginnenden Paradigmenwechsel: „Derzeit werden bis zu 70 Prozent der Arbeitszeit und damit auch der Kosten in Personalabteilungen für unterstützende Prozesse wie Administration und Verrechnung aufgewandt – Tätigkeiten, mit denen für die Unternehmen kein Wettbewerbsvorteil am Markt generiert werden kann. Daher bleibt wenig Zeit für Schlüssel- und Hebelwirkungsprozesse wie z.B. Personalplanung, Personalmarketing, Recruiting, Personalentwicklung, Talent Management und ähnliches. Um HR zu einem Unternehmens-Asset zu machen, muss dieses Verhältnis „umgedreht“ werden. Das heißt die administrativen HR-Tätigkeiten sollten nicht mehr als 30 % Prozent der Arbeitszeit in HR in Anspruch nehmen. Eine Segmentierung der Kunden von HR, eine Spezialisierung in Hinblick auf die verschiedenen Aufgabenbereiche von HR sowie die Nutzung innovativer HR-Software sind dabei von entscheidender Bedeutung.“ Auf Basis eines HR-Audits und der daraus abgeleiteten strategischen Anforderungen und Prioritäten unterstützt Deloitte/Wentner-Havranek Kunden bei der Entwicklung konkreter HR-Strategien und -Aktivitäten,

der Neuausrichtung des HR-Bereichs, der Auswahl und Implementierung passender HR-Software sowie der Evaluierung und kontinuierlichen Weiterentwicklung dieser Maßnahmen.

Software unterstützt Umsetzung der HR-Ziele

Ein Großteil der Teilnehmer der Studie ist bereits dabei bzw. plant, die anstehenden Veränderungen umzusetzen. Intelligent eingesetzte HR-Software ist dabei die Basis für eine Personalarbeit, die konkret und nachvollziehbar zur Produktivität beitragen kann. Wie HR-Software den Zeitaufwand und auch die Kosten in HR massiv senken kann, erläuterte Mag. (FH) Wolfgang Rehor, Leiter Vertrieb und Marketing der dpw H.R. Software, anhand konkreter Beispiele aus der unmittelbaren Vergangenheit:

„Beispielsweise kann das Bewerbermanagement wesentlich effizienter gestaltet werden: Die Stellenausschreibung wird online veröffentlicht, die Personalabteilung erhält die Bewerberdaten elektronisch und muss sie nicht selber eingeben. Zudem kann das System die Bewerber vorselektieren, Evidenzen verbleiben im Bewerberpool. Auch für das Personalmarketing bringt diese Lösung Vorteile: Kein Bewerber fällt durch den Rost, kein Brief wird vergessen – ist doch die Form der Kommunikation mit Bewerbern ein wichtiges Aushängeschild. Aber auch das Bildungsmanagement wird

STUDIE



Wolfgang Rehor



Guido Eperjesi

z.B. durch einen Online-Seminarkatalog einfacher gestaltet. Das System zeigt auf einen Blick die Kursauslastung, ermöglicht die Korrespondenz mit Teilnehmern, generiert automatisch Einträge in die Bildungshistorie und erstellt auf Wunsch auch Zertifikate.

Self-Service-Angebote für Mitarbeiter und Manager via Internet oder Intranet entlasten die Personalabteilung und ermöglichen Führungskräften den schnellen Zugriff auf relevante Informationen. Die Einsatzmöglichkeiten sind somit vielfältig! **T**

Info

Studie: HR-Transformation 2007
Durchführzeitraum: 2006
Teilnahme: rund 80 Unternehmen in Österreich
Deloitte/Wentner-Havranek:
www.deloitte.at,
www.wentner-havranek.at
dpw H.R Software GmbH:
www.dpw.at

Es geht um die Besten!

Jobfinder.at
a StepStone Company

Wir denken international:
THE NETWORK

www.jobfinder.at office@jobfinder.at