

Moderne Arbeitswelten 4.0

Einfluss der Digitalisierung auf das Personalwesen

Eine praktische Zusammenfassung - Teil 1

Neue Kompetenzanforderungen

Überblick

Mit Einzug der Digitalisierung in die Arbeitswelt und damit auch in den Bereich des Personalwesens entwickeln sich neue Möglichkeiten der Organisation von Personalarbeit, neue Herausforderungen an Mitarbeiter und neue Risiken. Bereits 2011 hat ein Großteil der Großunternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern sein Personalwesen auf das Businesspartner-Modell bestehend aus Shared-Service-Center, Center of Expertise und Businesspartner umstrukturiert und damit wichtige Voraussetzungen geschaffen, um als eine wertbeitragende Einheit im Unternehmen wahrgenommen zu werden.

Dennoch kann auch 2016 noch nicht von einem flächendeckenden Erfolg von HR 4.0 gesprochen werden. Wichtig ist, dass im Zuge der Umstellung auf das Businesspartner-Modell auch konsequent Prozesse standardisiert wie auch automatisiert werden müssen.

Bereits durch diese Maßnahmen lassen sich noch Effizienzpotenziale freilegen. Dies verlangt allerdings nach Mitarbeitern mit neuen Kompetenzen und Kenntnissen aus den Bereichen IT und Datenanalyse. Dazu wird eine höhere Lernmotivation erforderlich sein als bisher. Führungskräfte müssen dazu als Change-Leader qualifiziert werden und den Wandel zu HR 4.0 steuern. HR-Personal der Zukunft wird aufgrund der großen Masse an personenbezogenen Daten, die gesammelt werden, zunehmend die Balance zwischen Daten- und Mitarbeiterschutz finden müssen, Datensicherheit und Datenschutz werden daher eine wichtige Rolle im digitalisierten Personalwesen einnehmen.



| | | |
|--|---|---|
| Recruitment Erhöhte Geschwindigkeit und gesteigerte Effizienz bei der Anwerbung von Mitarbeitern | Learning & Development Gesteigerte Lern- und Fortentwicklungsergebnisse | Inhalt des Themen-Blocks Teil 1 <ul style="list-style-type: none"> • Neue Kompetenzanforderungen |
| Performance-management Leistungserfassung in Echtzeit sowie exaktere Prognosenerstellung | Employer-Branding Steigerung der Unternehmenswahrnehmung und Stärkung der Marke | |
| Einfluss auf HR | | Teil 3 <ul style="list-style-type: none"> • Datenschutz |
| Neue Kompetenzfelder des Personalwesens durch Einfluss der Digitalisierung | | |



Moderne Arbeitswelten

Idealerweise wird sich der HR-Bereich zum strategischen Partner der Geschäftsführung entwickeln. Dabei hilft HRM zukünftig durch neue Recruitingmaßnahmen und Analysen sowie durch Employer-Branding, die bereits jetzt knappen Fachkräfte an sich und das Unternehmen binden zu können.

Vorhandenes Fachpersonal wird durch neu eingeführte Lernmethoden und Motivationsprogramme weiterentwickelt und ist in der Lage, durch Performancemanagement mittels Big Data Prozesse optimal zu steuern. HR 4.0 ist kein Verwalter von Mitarbeitern mehr, sondern sieht sich als proaktiver Dienstleister im Unternehmen.

Im Folgenden werden Personalprozesse und Instrumente aufgezeigt, die zum Teil nur durch den technologischen Wandel möglich sind. Durch die elektronische Abbildung von Prozessen innerhalb der Personalabteilung werden Abläufe vereinfacht und optimiert. Quantitative Daten gewinnen neben qualitativen Daten immer mehr Einfluss und verbessern so die Entscheidungsfindung für die Zukunft. Die momentane Situation zeigt, dass viele deutsche Firmen sich neu aufstellen sollten, um dem kommenden Wandel gerecht zu werden.

Neue Kompetenzanforderungen

Megatrends wie die Digitalisierung oder der demografische Wandel stellen die jetzige Position des Personalwesens in Unternehmen mit Blick auf die Wahrnehmung seiner Funktionen und seines Wertbeitrages vor große Herausforderungen. Technologietreiber der Märkte sorgen für neue Geschäftsmodelle, Unternehmensstrukturen und Arbeitsumfelder für Arbeitnehmer, die Verknappung von lokalen Fachkräften und Spezialisten sorgt zusätzlich für Veränderungen in der strategischen Personalplanung.

Um diesen Herausforderungen Rechnung zu tragen, werden völlig neue Kompetenzen an Mitarbeiter des Personalwesens gestellt.

Mit Einführung der Businesspartner-Rolle für das HRM gehen neue Erwartungen an die Personaler einher, gleichzeitig erfordert dies auch die Bewältigung neuer Kompetenzfelder. Die Kunden erwarten von ihrem Businesspartner vor allem eine direkte Unterstützung bei strategischen und geschäftsbezogenen Personalthemen, die nicht im Shared-Service-Center oder Center of Expertise abgebildet werden können. Die zukünftigen Kompetenzfelder können in die Kategorien

In der heutigen Zeit greift die Digitalisierung immer weiter in die Arbeitswelt und in die damit vorhandenen Prozesse eines Unternehmens ein. Es existiert kaum ein Prozess in der Personalabteilung, der nicht unter dem Einfluss der Digitalisierung steht.



Motivationsprogramme

Performance-management

Heutige Personalfunktionen generieren eine große Menge an Daten, welche zukünftig analytisch ausgewertet werden müssen, um strategische Schlussfolgerungen und Problemlösungen anbieten zu können. Dazu benötigt es Fachkräfte, die entsprechende Plattformen konzipieren, betreiben und anfallende Daten auswerten können.



Strategie

**Analyse
Employer Value Proposition**

Branding

**Kanalaufbau
Markenkommunikation**

Engagement

**Mitarbeiter aktivieren
Relations / SEO**

Recruiting

Finden, gewinnen, halten

Employer Branding

Recruitment, Learning & Development, Performancemanagement und Employer-Branding unterteilt werden.

Recruitment & Employer-Branding

Der „War for Talents“ hat bereits begonnen und wird durch den Megatrend „demografischer Wandel“ auch bestehen bleiben. Unternehmen, die in Zukunft die fähigsten Fachkräfte zu den günstigsten Konditionen in kürzester Zeit für sich gewinnen können, werden sich so einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil sichern können, der nur schwer wieder einzuholen sein wird. Recruiter werden hier in der Lage sein müssen, mittels analytischer Verfahren dynamisch wechselnde Bedarfssituationen vorausschauend zu erkennen und mit neuen innovativen Recruitingverfahren Bewerber für das Unternehmen zu gewinnen.

Learning & Development

Mithilfe von neuen Lerntechniken, Wissensdatenbanken und Anreizen zum spielerischen Lernen wird es wichtig sein, Mitarbeiter zu motivieren, neue Aufgaben im Unternehmen wahrzunehmen und somit auch einen Wettbewerbsbeitrag zu leisten.

Die Methoden der Wissensvermittlung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ändern sich. Lernziele werden zukünftig als Matrix organisiert, d. h. in „Fast Verticals“, also Fachschulungen mit einer Dauer von drei bis vier Tagen, und „Continuous Horizontals“, längerfristig angelegten Lerneinheiten, die kompetenzbasiertes Lernen ermöglichen.

So erreichen Sie uns

Falls Sie weitere Informationen zu unseren Dienstleistungen und Produkten benötigen, rufen Sie uns an:

**Kreutzer
Büro- und Datentechnik**
Hans-Fallada-Strasse 5,
18069 Rostock

Telefon: 0381-49793-0

info@kreutzerloesungen.de

Besuchen Sie uns im Web unter
www.lohnkuvertierung.de
oder
www.kreutzerloesungen.de

Die Inhalte des Werkes stehen unter den gemeinfreien Textlizenzen Creative Commons CC BY-SA 3.0 DE und GNU FDL 1.2 zur Nutzung zur Verfügung. Bitte beachten Sie die jeweilige Lizenzierung am Abschluss eines Beitrags. Alle Beiträge spiegeln die Meinung ihrer jeweiligen Autoren wider. Alle Angaben/Daten nach bestem Gewissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.