

# Rindlisbacherhrletter 2017

## AKTUELL

### DIE EVOLUTION VOM PERSONALWESEN IN EIN STRATEGISCH-UNTERNEHMERISCHES PERSONAL-MANAGEMENT

Der Zeitpunkt ist gekommen, um sich von einem gut ausgebauten, etablierten, prozessorientierten und administrativ-operativ orientierten Personalwesen in ein strategisch-unternehmerisch ausgerichtetes Personalmanagement zu entwickeln.

### DIE ANGEBROCHENE VERÄNDERUNG IM VERGLEICH ZUR AKTUELLEN SITUATION UND STELLUNG DES PERSONALWESENS IN DER SCHWEIZ

Die industrielle Entwicklung in eine Cognitive Era und die rasante technologische Entwicklung werden unser Personalwesen in weniger als fünf Jahren massgeblich neu prägen und unsere heutigen Personalrollen transformieren.

Dies ist nur ein weiterer Hinweis auf die aktuell laufenden Veränderungen im Personalbereich, von welchen wir täglich hören oder bereits direkt betroffen sind. Die Digitalisierung schreitet rasch voran, HR-Prozesse werden standardisiert und einfache, administrative HR-Aufgaben kontinuierlich in „Günstigländer“ ausgelagert. Dadurch verändern sich HR-Rollen und Arbeitsplätze gehen verloren.

Gleichzeitig ist erkennbar, dass einerseits das Kostenbewusstsein der Unternehmen und die Anforderungen der Geschäftsleitung wie auch Linienvorgesetzten an die Personalverantwortlichen und das Personalwesen steigen. Andererseits sind Rolle und Aufgabeninhalt der Personalverantwortlichen aus diversen Gründen zunehmend administrativ-operativ geprägt.

Künstliche Intelligenz, Digitalisierung und Transformation treffen auf ein Personalwesen, welches zunehmend an strategischem Gewicht innerhalb der Unternehmen verliert.

### DIE ENTWICKLUNG DES PERSONALWESENS IN EIN STRATEGISCHES PERSONALMANAGEMENT

Personalverantwortliche können mit der rasch voranschreitenden technologischen Entwicklung Schritt halten, indem sie einerseits das heutige Personalwesen als Personalmanagement effizienter gestalten, neue und erprobte Instrumente einsetzen wie auch bestehende, jährliche Personalprozesse komprimieren. Dabei gilt es jedoch kostenadäquate Lösungen zu implementieren. Dies allein genügt jedoch nicht. Das „human capital“ muss strukturiert und zum maximalen Erfolg der Unternehmung

positioniert und eingesetzt werden. Das Mitarbeiterpotenzial muss fundiert analysiert und differenziert werden. Es gilt, potenzielle Mitarbeitende zu erkennen und individuell, aber auch auf das Unternehmen ausgerichtet, zu fördern.

### DIE ENTWICKLUNG DES PERSONALWESENS IN EIN UNTERNEHMERISCHES PERSONALMANAGEMENT

Um dem zunehmenden Kostenbewusstsein gerecht zu werden, müssen Personalverantwortliche die Personalkosten unternehmerisch und als Investment einsetzen. Anstatt „Giesskannenprinzip“ werden alle Personalentwicklungsmassnahmen und die verfügbaren finanziellen Mittel gezielt und in die „richtigen“ Mitarbeitenden investiert. Gleichzeitig legen Personalverantwortliche die Grundlage, um bei finanzieller Notwendigkeit, rasch, strukturiert und effektiv Personalkosten einsparen zu können.

### DIE NEUPOSITIONIERUNG DES PERSONALMANAGEMENTS IM UNTERNEHMEN

Durch den strategischen Aufbau und die unternehmerische Ausrichtung des Personalmanagements werden Personalverantwortliche und Personalbereich zur strategischen Erfolgsposition der Unternehmen. Durch die Transparenz des Personalmanagements erkennt die Geschäftsleitung, dass moderne Personalverantwortliche den grössten Kostenfaktor der Unternehmung (Personalkosten machen rund 70% der Gesamtkosten der Unternehmen aus) strategisch und unternehmerisch investieren.

Das Personalmanagement garantiert, dass Personalverantwortliche und Personalbereich auch in Zukunft eine zentrale und tragende Rolle wie auch Legitimation in Unternehmen haben.



Erich Rindlisbacher  
HR-Ambassador Zentralschweiz  
T +41 79 194 65 23  
erc.erich.rindlisbacher@datazug.ch

### DAS STRATEGISCH-UNTERNEHMERISCHE PERSONALMANAGEMENT

Bei Fragen stehen wir Ihnen, als regionale HR-Ambassadoren, jederzeit gerne zur Verfügung.