



Die HR Abteilung von morgen ist der Kern der Zukunftsstrategie

Es sind Menschen und Ideen aus denen Unternehmen bestehen. Daraus wird Zukunft gemacht. Wenn die Geschäftsführung die Visionen hat, wohin die Reise geht, so müssen Mitarbeiter diese Visionen in Purpose, Engagement und die Zusammenarbeit umformen. Dafür müssen die richtigen Menschen zusammenfinden und das macht HR.

Jenseits der Personalakten, Zeitwertkonten und Statistiken

Warum HR weit mehr als eine Administrationsabteilung ist

Es kann für aktive gestalterische Talente frustrierend sein, in einer Personalabteilung zu arbeiten, die ihr strategische Aufgabe nicht antreten kann oder darf. Über der Personalabteilung schlagen die Wellen gegensätzlicher Interessen im Unternehmen oft zusammen und die Mitarbeiter werden für Bereichs-Interessen instrumentalisiert. Dieses weit verbreitete Phänomen in alteingesessenen Unternehmen schlägt Lücken und verhindert Fortschritt.

HR als strategischer Partner, Talent Management Methoden-Pool, Agent für

Kultur und Engagement, Compliance und Ethik sowie HR Entscheidungsdaten; HR ist mehr als Verwaltung der Urlaubstage oder Gehaltszahlungen.



*Mit uns erhält HR die
Anerkennung, die der
Abteilung auch zusteht?*

Kommunikation verbessern:

Mit konkreten Daten und Fakten HR ihre Leistungen und Erfolge besser kommunizieren, sowohl intern als auch extern. Dies entsteht durch präzise Messpunkte in den Kernleistungen wie Personalentwicklung oder Recruiting. Weg vom Bauchgefühl, hin zu Messdaten.

Weiterbildung:

HR-Profis sollten sich kontinuierlich weiterbilden, um auf dem neuesten Stand zu bleiben und innovative Praktiken in das Unternehmen einzuführen. Wer die Prozesse im Unternehmen nicht kennt und beurteilen kann, wird kaum in der Strategie mitreden können.

Mitarbeiterbeteiligung:

HR sollte Mitarbeiter in die Gestaltung von Personalprozessen und -richtlinien einbeziehen. Dies zeigt, dass HR sich um das Wohlergehen der Mitarbeiter kümmert. Es reicht nicht, es mit den Betriebsräten zu verhandeln.

Messbare Ergebnisse:

HR sollte sich auf die Erfassung und Messung von Leistungskennzahlen konzentrieren, um den Beitrag zur Unternehmensleistung nachzuweisen. Wir führen für die HR Prozesse KPI ein, die eine Entwicklung zeigen und Anpassungsbedarfe sehr viel leichter zu erkennen gibt.

Führungsebene:

HR sollte und muss mit besonderen Kompetenzen und Beurteilungsfähigkeiten auf Vorstandsebene vertreten sein. Es geht um die Zukunft, und mit der richtigen frühzeitig bereitgestellten Kompetenz lassen Wettbewerbsvorteile erzielen und/oder halten.

Mit Daten und gestalterischer Kraft kann HR den Unternehmenserfolg maßgeblich beeinflussen. Durch kluge Kommunikation, Weiterbildung und die Fokussierung auf messbare Ergebnisse kann HR die Anerkennung erhalten, die ihr gebührt und ihre wichtige Rolle im Unternehmen unterstreichen. sicherzustellen, dass personalbezogene Entscheidungen in die strategische Unternehmensführung einfließen.

Wie kann HR diese Kompetenz erwerben

Wir empfehlen, ganz operative z.B. mit Qualifikationsanalysen, Potenzialdiagnosen und stellenspezifischen Eignungstests von [Harrison Assessments™](#) loszulegen. Um hier mit Anfangserfolgen zu punkten reichen kleine Budget mit ein paar tausend Euro aus. Der ROI dieser Investments liegt von > 600%. Das weisen wir nach. Und so erhalten Sie sehr schnell zusätzliche Kompetenz, ohne dafür länger arbeiten zu müssen.

**My-Employee Personalberatung für neue HR Prozesse im Unternehmen
GFCI GmbH**

Spezialisten für stellenspezifische Eignungsdiagnostik und Performance Management Systeme für eine nachhaltige, erfolgreiche und flexible Organisationsentwicklung. Wir arbeiten im weltweiten Verbund mit Harrison Assessment Beratern in allen Ländern und können so global agieren.

Kontaktdaten:

Verantwortlich: Felix Wiesner (Dipl Kfm.)
Kappesgärten 15,, 68535 Edingen Neckarhausen

felix.wiesner@my-employee.de

Tel: +49 1714 6802318