

# Personalarbeit im Wandel

VIELES DEUTET DARAUF HIN, DASS MIT EINER WACHSENDEN VERFLECHTUNG DER

WIRTSCHAFT EIN ARBEITSMARKT ENTSTEHT, DER DAS HR-MANAGEMENT IN UNTERNEHMEN

VOR NEUE UND ZUSÄTZLICHE HERAUSFORDERUNGEN STELLT.



**VOLKER MEYER „DER PERSONALMEYER“ LIEFERT MODERNE ANREGUNGEN UND CHECKLISTEN ZU TEAMFÜHRUNG, RECRUITING, PERSONALENTWICKLUNG, MOTIVATION ODER CHANGE MANAGEMENT.**

(FOTO: PERSONALMEYER)

Für personalverantwortliche Akteure heißt das: „Keiner kann einfach so weitermachen wie bisher“. Der Stellenwert der Personalarbeit wird für Unternehmen zur strategischen Herausforderung. Die Notwendigkeit einer grundlegenden Neuorientierung wird kaum jemand leugnen können. Mitarbeiter werden nicht weiter Kostenfaktor im Kampf um beste Renditen und die Gunst der Investoren sein. Das Gegenteil wird eintreten: Angesichts einer alternden Bevölkerung in den Industrieländern, bei zugleich rapide steigender Nachfrage nach Arbeitskräften, wird die Fähigkeit, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und zu binden zu einer Kernfunktion im Personalwesen. Schwerpunktmäßig verlagert sich die Unternehmensführung verstärkt auf die Personalführung. Für viele Führungskräfte schrumpfen langfristige Planungshorizonte und immer mehr Arbeitskräfte fragen sich: „Worauf kann man sich heute noch verlassen?“ Wer in Zukunft erfolgreich sein will, braucht die Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf Personalentwicklungen einzulassen und weit über vergangene Personalthemen hinauszudenken. Darüber hinaus müssen für Beschäftigte passende Arbeitszeitmodelle entwickelt werden und Bildungsangebote auf Arbeitsabläufe optimiert werden. Kulturelle Unterschiede zwischen den Mitarbeitern sind zu berücksichtigen. Zur funktionierenden Personalarbeit haben Unternehmen ausreichend Raum und Zeit für den Wissenstransfer ihrer Mitarbeiter bereitzustellen bzw. -zuhalten. Somit wandelt sich das Personalmanagement zukünftig noch stärker zu einer Königsdisziplin für Führungskräfte. Ein effektives Personalmanagement schafft Effizienz und optimiert bereits vorhandene Prozesse

im Personalbereich. HR-Strategien entwickeln betroffene Entscheidungsträger und Beschäftigte in ihrem Bereich. Ziel jeder soliden Personalarbeit ist das Erreichen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie die Verbesserung von Kundenzufriedenheiten. Wenn Entscheider die Mannschaft zum Team formen möchten, zählen menschliche Leistungen und Qualitäten z. B.: das Zuhören, die Empathie, sowie die Fähigkeit Konflikte zu erkennen und zu lösen. Wer hat das Potenzial und den Hunger auf mehr Verantwortung? Eine bedeutende Aufgabe kommt den Personalverantwortlichen zu indem sie es schaffen, inhaltliche Themen zu lösen. An dieser Stelle sei stellvertretend z. B. die Schaffung einer Feedback-Kultur, das Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten, die systematische Nachfolgeplanung genannt. Hat die Führungskraft diese Fragen beantwortet, wird die wirtschaftliche Leistung eines Teams schneller messbar. „Orientierung geben und Freiräume zulassen“, diese anscheinend entgegengesetzten Ansprüche kann ein gutes Personalmanagement lösen. Ohne einen grundlegenden Wandel werden Unternehmen den Deal um die besten Mitarbeiter verpassen. Volker Meyer „der personalmeyer“ liefert moderne Anregungen und Checklisten zu Teamführung, Recruiting, Personalentwicklung, Motivation oder Change Management.

Gestalten Unternehmen ihr HR-Management innovativ, werden sie ihre Personalarbeit erfolgreich ausrichten. Daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern, wer den Wandel nutzt wird den Deal um die besten Arbeitskräfte nicht verlieren!

► [www.personalmeyer.de](http://www.personalmeyer.de)