

Die Identifizierung von neuen Personalmanagementtrends

Die Untersuchungen, Erfahrungen der vergangenen Jahre sowie die Exploration in die Zukunft zeigen eindeutige Trends im Personalgeschäft von heute in das Morgen auf. Hiermit sind wir, die Ralf-Michael Zapp & Partner Management Consulting auf ähnliche Trends gestoßen, wie die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP). Megatrends im Rahmen der erfolgreichen Personalarbeit dürften werden:

- **Strategische und effiziente Gestaltung der Personalarbeit und die Messbarkeit werden Maßgabe für das Personalmanagement**

Das Personalmanagement muss es schaffen, sich zukünftig als strategischer Partner der Geschäftsführung zu verstehen und sich mehr denn je mit interessanten, neuen und intelligenten Lösungen auch in Fragen der Kostenersparnisse und -Optimierung zu verstehen und sich effizienter aufstellen. Auch die Messbarkeit der Personalarbeit wird weiterhin eine große Rolle spielen, wobei zu berücksichtigen ist, dass sich nicht alle Erfolge der Personalarbeit in Zahlen ausdrücken lassen und hier andere Messinstrumente greifen müssen (z.B. Image, Zufriedenheitsindikatoren, Wertebilanzen etc.).

- **Die richtige und zeitige Suche, Auswahl und Integration von Fach- und Führungskräften.**

Da sich die einzige „intelligente Ressource“ Personal in der Zukunft verknappen wird, gilt es hier einen besonderen Fokus der Personalarbeit darauf zu richten. Hierzu zählen auch die zukünftigen Fach- und Führungskräften die im Rahmen der Aus- und Weiterbildung intern „herangezogen“ werden müssen (z.B. durch die qualifizierte Ausbildung).

- **Talent Management und Individualisierung der Personalarbeit sowie der Leistungserhalt der (alternden) Belegschaft wird an Bedeutung gewinnen**

Die geeignetsten Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden wird wahrscheinlich eine der wichtigsten Aufgaben des Personalmanagements und der Führungskräfte im Unternehmen. Ebenso die damit verbundene Individualisierung der Personalarbeit. Hierzu zählen Themen wie Arbeitszeitmodelle, Mobilitätsmodelle (z.B. Arbeitsplatzmodelle), Leistungserhalt der Belegschaft und Umgang mit Aging Workforce.

- **Die Flexibilisierung der Personalarbeit wird unumgänglich sein**

Nicht zuletzt die aktuelle Wirtschaftskrise hat gezeigt, dass Flexibilisierungsmaßnahmen (z.B. Mitarbeitermodelle und Arbeitszeitmodelle) notwendig sind, um die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu erhalten.

- **Werte und Sinnhaftigkeit werden das Zusammenspiel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmen**

Das Personalmanagement wird sich verstärkt der Aufgabe widmen, Wert- und Sinnkontexte für Mitarbeiter zu schaffen, deren Motivation zunehmend auf dem übergeordneten Nutzen ihrer Tätigkeit basiert. Hierzu gehört auch, die unternehmerische Verantwortung in den Arbeitskontext einzubinden, z.B. durch die Pflege der Unternehmenswerte oder Beiträge zur praktizierten gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen. Hierbei stellt die Unterstützung oder das Sponsoring keinen Interessenkonflikt dar, ganz im Gegenteil hier können Unternehmensinteressen und die gesellschaftliche Nutzenstiftung im Einklang stehen (Kindergärten, Schul- bzw. Hochschulschulunterstützung oder ein konkretes Projekt wie unter www.abi-was-dann.info zu erkennen ist).

- **Die professionalisierte Fach- und Führungskräfteentwicklung und Employer Branding werden in Zeiten knapper werdender Personalressourcen der entscheidende Faktor für Erfolg werden**

Fach- und Führungskräfte sind der wichtigste Treiber und Unterstützer für die Unternehmensentwicklung. Sie müssen systematisch aus- und weitergebildet und unterstützt werden (fördern, fordern, feedbacken). Daher wird die Fach- und Führungskräfteausbildung und-entwicklung auch zukünftig im Fokus des Personalmanagements stehen. Auch aufgrund des Fachkräftemangels wird die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber (Imageaufbau) in Zukunft eine noch größere Rolle spielen. Hierzu muss ein professionelles Personalmanagement einen wichtigen Beitrag leisten.

Die Ergebnisse der DGFP-Analyse sind als PraxisPapier 04/2009 unter dem Titel Trends im Personalmanagement veröffentlicht worden (DGFP / Haufe Online Redaktion)

Die Ergebnisse, Erfahrungsberichte und die Exploration der Ralf-Michael Zapp & Partner stellen wir Ihnen gerne im Detail vor. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.