

Wissen

HR im Fokus: Unternehmensentwicklung und die Rolle von HR

16. Januar 2020



Unternehmensentwicklung und die Rolle von HR

Die meisten Unternehmen haben ihre strategischen Planungen für 2020 erledigt und das neue Jahr kann kommen. Planungen für die Zukunft in den Zeiten drastischer Veränderungen in der Arbeitswelt sind schon eine echte Herausforderung. Die Business-Schwerpunkte sind definiert: Investitionen, Produktweiterentwicklungen, Verfahrensänderungen wie Digitalisierung und Marktbearbeitungsstrategien.

Für diese Themen nehmen sich die Unternehmen meistens ausreichend Zeit und viele Unternehmenslenker beteiligen auch ihr erweitertes Management an der Entwicklung der zukünftigen Ausrichtung des Unternehmens. Damit sind die „harten Fakten“ klar und die Maßnahmen zur Umsetzung können beginnen.

Die „weichen Faktoren“ kommen meistens zu kurz

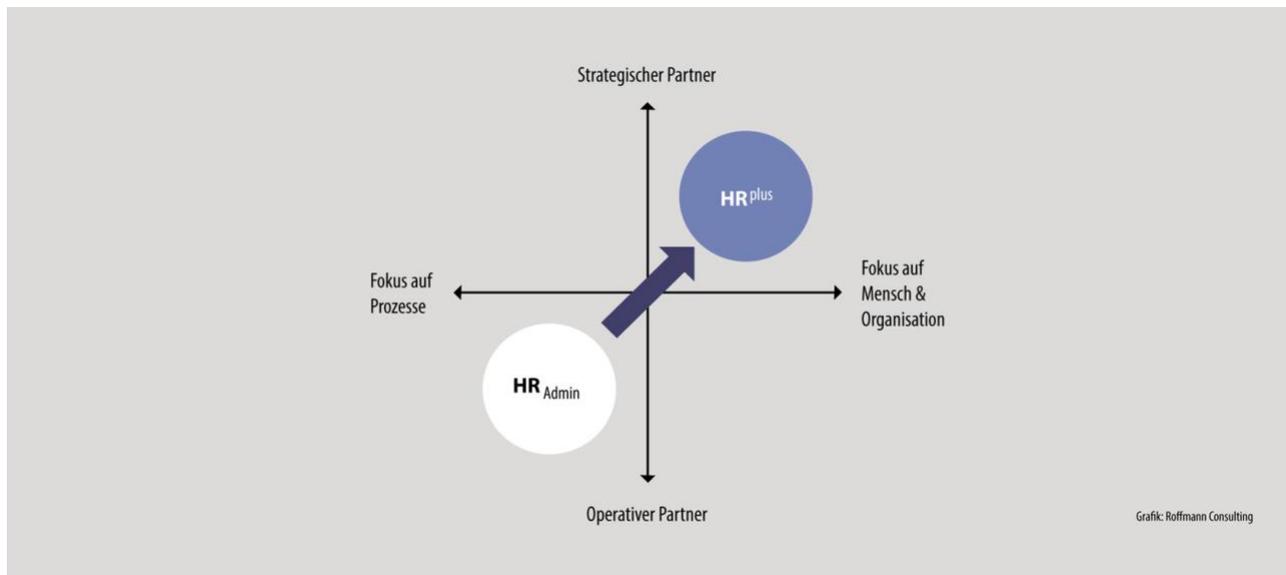
Doch wie sieht's mit den „weichen Faktoren“, der Unternehmenskultur, den Mitarbeitern, ihrem Engagement und ihrem Beitrag zum Wachstum aus? Für die Perspektive **Mensch & Organisation** nehmen sich die meisten Unternehmen nicht so viel Zeit und überlegen nicht, wie sie ihr Betriebssystem **Mensch & Organisation** weiterentwickeln wollen. Die systematische Organisationsentwicklung kommt dadurch zu kurz. Häufig sucht man vergeblich nach einem passenden Entwicklungsplan für das **Betriebssystem**, der prinzipiell durch die HR-Funktion verantwortet und gestaltet wird.

Mehrwert durch das Plus in der Personalarbeit

Der Mehrwert für das Unternehmen durch die Personalfunktion entsteht, indem die Unternehmensstrategie zur Richtschnur eigenen Handelns wird. Die Personaler, die an der Zukunft des Unternehmens mitgestalten wollen, müssen sich an der Strategie-Diskussion beteiligen und benötigen dafür eine gewisse Strategie-Kompetenz. Die Kernfrage lautet: „Wohin steuert das Unternehmen und was bedeutet das für das Betriebssystem **Mensch und Organisation?**“.

Es geht also um die Identifizierung der Bedürfnisse des Business und die adäquate Übersetzung dieser in die strategischen Pläne der Personaler. Diese Pläne beinhalten unter anderem mittel- und langfristige Personalkonzepte, Entwicklungs- und Qualifizierungspläne sowie Veränderungen in der Organisation, der Führung und der Kultur.

Für viele Personaler ist diese Herangehensweise Neuland. Die Personaler benötigen hierfür ein gutes Verständnis für die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge und für die kritischen Organisationsparameter. Sie müssen in der Lage sein, das Management in den weichen Faktoren auf Augenhöhe zu beraten und zu coachen. Dazu gehört auch die Fähigkeit Veränderungsprozesse im Unternehmen zu begleiten und zu gestalten. Die Personalfunktion kümmert sich um die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur und treibt entsprechende Programme voran.



Die Personalfunktion als Gestalter

Die Personaler agieren proaktiv. Sie haben klare, mit dem Business abgestimmte, Zukunftspläne für das Betriebssystem **Mensch und Organisation**. Die so agierenden Personaler wissen um ihren Wertschöpfungsbeitrag und sind Sparringspartner auf Augenhöhe mit dem Management. Sie sind an den wesentlichen Gestaltungsaktivitäten im Unternehmen mitverantwortlich und koordinierend beteiligt.

ROFFMANN

CONSULTING

So mancher Unternehmenslenker wünscht sich eine strategisch agierende und intern unterstützende Personalfunktion mit dem Plus, um die Potenziale der Menschen und der Organisation nutzen bzw. heben zu können. Investitionen in die HR-Funktion sind Investitionen in die Unternehmensentwicklung – insbesondere im Mittelstand.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg dabei.

Roffmann Consulting

Unternehmensentwicklung Mittelstand – Mensch & Organisation
www.roffmann-consulting.de