

4 Technologie-Trends für Personaler

Die digitale Transformation durchdringt mittlerweile alle Unternehmensbereiche und macht auch vor dem Personalmanagement keinen Halt. Wer es als Unternehmen hierbei versteht, die neuen technischen Möglichkeiten für sich zu nutzen, kann sich einen Vorsprung gegenüber der Konkurrenz verschaffen.

1. Fort- und Weiterbildung: Neue Tools für Qualifizierungen

Universitäten und andere Bildungsstätten passen dieses Jahr ihre Programme noch stärker an die Bedürfnisse der Wirtschaft an: Die kompetenzbasierte Bildung soll Absolventen mit mehr passgenauen Fähigkeiten ausstatten. Die Institutionen werden dieses Jahr daher in neue technische Systeme investieren, um die nötigen erweiterten Kompetenznachweise, Abschlüsse und Fort- und Weiterbildungsaktivitäten besser abbilden zu können.

DER EXPERTE



Christoph Kull
ist Regional Vice President DACH bei Workday.

2. Performancemanagement: Besserer Einblick in die Zielerreichung der Mitarbeiter

Um Personalprozesse effizienter zu machen, werden viele Unternehmen auf mehr Transparenz setzen. Hier hilft Software, die Informationen über den Mitarbeiter mit den Unternehmenszielen zu vernetzen. So können

Expertentipp: Als Personaler können Sie sich also über neue Informationsquellen zu Qualifikationen freuen.

Sie als HR-Verantwortlicher etwa die Frage beantworten, ob ein Mitarbeiter in einer anderen Position einen größeren Mehrwert für das Unternehmen hätte. Das Management wird auf schnelle Antworten in solchen Fragen drängen, um die Wachstumsziele des Unternehmens mit den richtigen Mitarbeitern effizienter erreichen zu können.

3. Talentmanagement: Schnellerer Überblick über Kompetenzen und Motivation

Die „Gig Economy“ beschreibt einen Markt, in dem Fach- und Führungskräfte nur für ein Projekt angeheuert werden und danach weiterziehen. Diese hohe Fluktuation

Expertentipp: Als Personaler sollten Sie sich daher Ihre Prozesse bereits jetzt genau ansehen, um Hindernisse, wie einen Wildwuchs an Einzellösungen oder über verschiedene Systeme verteilte Daten, beseitigen zu können.



kommunizieren eigenständig, etwa auf Facebook, Twitter und anderen Netzwerken, und prägen damit die Arbeitgebermarke automatisch mit. Darin liegt eine große Chance für Personaler, da diese Inhalte mithilfe moderner HCM-Lösungen intern nutzbar werden. Ein von Mitarbeitern erstelltes Video zu einem bestimmten Thema stellen Sie beispielsweise für andere Mitarbeiter als Tutorial auf YouTube bereit. Durch Mitarbeiterportale und digitale Lernprogramme können Personalmanager Mitarbeiter mit den passenden Informationen und Inhalten versorgen und fördern gleichzeitig die Eigeninitiative. Mitarbeiter wachsen damit immer stärker in eine aktive Kommunikatoren-Rolle hinein.

Expertentipp: Personaler und Führungskräfte stehen zunehmend nicht mehr nur selbst auf der Bühne und geben die Richtung vor – ihre Aufgabe ist es vielmehr, die Mitarbeiter als Coach anzuleiten und zu unterstützen, sich eigenverantwortlich zu informieren, weiterzubilden und in sich selbst organisierten Teams zu arbeiten. ■ Rossella Vicenzino Timis

erschwert es Ihnen als Personaler, hochqualifizierte Mitarbeiter langfristig zu binden, die das Kapital eines Unternehmens bilden. Moderne HR-Software verschafft einerseits einen Überblick über verfügbare feste und freie Mitarbeiter und deren Qualifikationen: Bei Bedarf können schnell die passenden Kräfte angeworben werden. Andererseits analysiert sie die individuelle Motivation eines Mitarbeiters, um seine Bedürfnisse zu erkennen und ihn effektiver ans Unternehmen zu binden. Möchte er einen neuen Bereich kennenlernen? Oder mehr Verantwortung übernehmen?

4. Employee Self-Services: Lassen Sie Ihre Mitarbeiter ans Steuer

Personalabteilungen werden in diesem Jahr vermehrt ihre klassische Kontrollfunktion abgeben müssen. Mitarbeiter

Expertentipp: Mit digitalem Talentpool teilen Sie schnell gemäß ihrer Qualifikation die richtigen Arbeitskräfte den Projekten zu – und Ihr Unternehmen sichert sich langfristig eine hochqualifizierte und motivierte Belegschaft.

