

## Fünf Tipps für zukunftsfähige Unternehmen

# Wie HR in der Arbeitswelt eine Führungsrolle einnehmen kann

Die vierte industrielle Revolution hat eine Arbeitswelt geschaffen, die völlig neue Fähigkeiten erfordert. Die Personalabteilung muss ihre Rolle als strategische Führungskraft wahrnehmen.

Von Frédéric Alran

Traditionell waren Personalabteilungen Anlaufstelle für die Gewinnung von Talenten, die Bindung und das Wachstum von Mitarbeitenden, die Einhaltung von Vorschriften und die Gewährung von Sozialleistungen. Heute zwingen schnell wechselnde organisatorische Anforderungen und Technologien – vor allem künstliche Intelligenz (KI) und maschinelles Lernen (ML) – HR-Fachleute dazu, zusätzliche geschäftskritische Aufgaben wie die strategische Personalplanung, die Optimierung des Onboarding-Prozesses und die Personalisierung der Mitarbeitererfahrung zu übernehmen. Um dieser erweiterten Rolle gerecht zu werden, müssen HR-Führungskräfte neue Fähigkeiten wie Datenkompetenz, Technologieexpertise, Talentoptimierung und mehr erwerben. Mit den folgenden fünf Schritten stellen Personalverantwortliche sicher, dass ihr Unternehmen nicht nur mit dem Wandel Schritt hält, sondern ihm auch einen Schritt voraus ist.

### 1. Sich mit Datenkenntnissen vertraut machen

Unternehmen sammeln mehr Finanz-, Personal- und Betriebsdaten als je zuvor. Infolgedessen ist es wichtig, Datensilos aufzubrechen und die Daten denjenigen zugänglich zu machen, die sie benötigen. Wenn Unternehmen ihre Daten demokratisieren, ermöglichen sie ihren Mitarbeitenden, mehr verwertbare Erkenntnisse zu gewinnen, organisatorische Veränderungen voranzutreiben und das Wachstum zu fördern. Die Fähigkeit der HR-Teams, Daten intelligent zu interpretieren und darauf zu reagieren, wird ihre Erfolgsquote bestimmen.

Datenkompetenz steht vielleicht nicht in vielen Stellenbeschreibungen der Per-



KI entlastet HR von sich wiederholenden Aufgaben, sodass mehr Zeit für strategische Aufgaben bleibt.

sonalabteilung, aber sie ist eine zunehmend wichtige Fähigkeit, die sicherstellt, dass Personalverantwortliche die riesigen Datenmengen, die am modernen Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, nutzen können. Peer-to-Peer-Interaktionen sind ein guter Ausgangspunkt für die Verbesserung dafür. Personalleiter sollten mit Fachleuten innerhalb des Unternehmens zusammenarbeiten und Schulungsmöglichkeiten für Datenanalyse in Betracht ziehen. Die Investition von Zeit und Ressourcen in Datenkompetenz wird sich in einem zunehmend datengesteuerten Klima sehr auszahlen.

Der Zugriff auf und das Verständnis von Daten ist jedoch nur der erste Schritt. Als Nächstes müssen Personalverantwortliche üben, Daten in umsetzbare Erkenntnisse umzuwandeln. Um dies zu erreichen, muss die Personalabteilung robustere Analysefunktionen übernehmen, um Datenpunkte mit Geschäftsergebnissen zu verknüpfen und den menschlichen Aspekt hinter den Daten freizulegen.

### 2. Auf künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen setzen

KI wird nicht nur für den Aufbau einer kompetenzbasierten Personalstrategie, sondern auch für die Automatisierung sich wiederholender manueller Aufgaben und die Steigerung der Effizienz verschiedener Unternehmensprozesse unerlässlich. Darüber hinaus können Lösungen mit natürlicher Sprachverarbeitung (NLP) Erkenntnisse zur Stimmung der Mitarbeitenden mit grösserer Klarheit und Präzision aufzeigen.

KI kann dabei helfen, Muster in riesigen Datenmengen zu erkennen, die sonst vielleicht übersehen würden. Durch die Bereitstellung von Echtzeitanalysen und automatisierten Empfehlungen ermöglicht KI den Führungskräften, spezifische Bereiche für Verbesserungen zu identifizieren. Die fortschrittlichsten Unternehmen nutzen bereits KI- und ML-gesteuerte Technologien, um fundiertere Entscheidungen zu treffen und die Reibungsverluste in den Arbeitsabläufen zu verringern.

In den nächsten fünf Jahren wird KI die Art und Weise, wie HR-Teams mit Personalmanagement umgehen, zukünftige Qualifikationslücken vorhersagen, Karrieremöglichkeiten empfehlen und vieles mehr verändern.

### 3. Einen strategischen Platz einnehmen

Wurde die Personalabteilung früher als vertrauenswürdiger Partner betrachtet, so wird sie heute als strategische Führungskraft angesehen. Neue Technologien entlasten das HR zunehmend von sich wiederholenden manuellen Aufgaben, sodass mehr Zeit für zukunftsorientierte Aufgaben bleibt. Die Personalabteilung muss folglich auch mehr Verantwortung bei der Führung von Unternehmen durch die sich verändernde Arbeitswelt übernehmen. HR kann eng mit internen Partnern zusammenarbeiten, um den aktuellen und künftigen Qualifikationsbedarf zu verstehen und zu planen, Talentmanagementstrategien zu entwickeln und Einblicke zu geben, um Leistung und Produktivität zu steigern. Mit einem verbesserten Zugang zu wichtigen Daten können Personalverantwortliche Verbindungen zwischen Talent und Unternehmensleistung aufzeigen und so eine strategische Position einnehmen, um wichtige Geschäftsentscheidungen zu treffen und Ergebnisse voranzutreiben.

### 4. Kompetenzbasiertes Talentmanagement beherrschen

Wir befinden uns derzeit inmitten einer vierten industriellen Revolution, die durch zunehmende Vernetzung und Automatisierung vorangetrieben wird. Wie bei jeder grösseren Veränderung gibt es auch bei den gefragten Fähigkeiten eine dramatische Verschiebung. Viele veralten, während gleichzeitig neue Skills wie Data Science oder Social Sourcing benötigt werden und einen Wettbewerb um Talente entstehen lassen.

Auch die Karrierewege ändern sich. Arbeitnehmende wechseln zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in verschiedenen Unternehmen, wobei sie auch in unterschiedliche Rollen schlüpfen, um sich eine wirklich individuelle Karriere aufzubauen. Hier kommt das

kompetenzbasierte Talentmanagement ins Spiel.

Durch die Annahme, dass Fähigkeiten eine Währung für Arbeitsplätze und Karrieren sind, können agile HR-Teams eine kompetenzbasierte Planung durchführen, um das interne Angebot und die Nachfrage zu ermitteln. Damit werden Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen und Fähigkeiten kultiviert, die das Unternehmen am meisten benötigt. Es ist Aufgabe der Personalabteilung, erkannte Qualifikationslücken zu schliessen, die aktuelle Belegschaft einzubinden und die entsprechenden KI- und ML-Technologien zu nutzen, um das Unternehmen auf den neuesten Stand zu bringen.

### 5. Eine reibungslose Mitarbeitererfahrung anstreben

Der Wettbewerb um Talente ist hart, und Mitarbeitende bilden den Wettbewerbsvorteil von Unternehmen. Wer nicht erklären kann, was das Unternehmen von anderen Arbeitgebern unterscheidet, hat ein Problem. Die Erwartungen der Bewerber\*innen und der Mitarbeitenden an das Mitarbeitererlebnis werden immer höher. Mitarbeitende wollen in Unternehmen arbeiten, die in sie investieren. Ausserhalb der Arbeit haben die Menschen die Informationen und Ressourcen, die sie benötigen, immer griffbereit. Das erwarten sie auch an ihrem Arbeitsplatz. Neue Technologien sollten deshalb genauso ansprechend und intuitiv sein wie Consumer-Apps.

Ein hochwertiges Mitarbeitererlebnis ist nicht vollständig, wenn nicht gemessen wird, was funktioniert und was nicht. Mit einer Umfragetechnologie, die Erkenntnisse über die Stimmung in Echtzeit liefert, behalten Unternehmen den Überblick über das Mitarbeiterengagement. So können verbesserungswürdige Bereiche identifiziert und Mitarbeitende über die getroffenen Massnahmen informiert werden.



**Frédéric Alran** ist Country Manager von Workday in der Schweiz.

## HR, Lohnbuchhaltung, Zeiterfassung & Spesenmanagement in einer Software

Die effiziente Gesamtlösung für das Personalwesen



Human Resources



Lohnbuchhaltung



Zeiterfassung



Spesenmanagement

### Ihr Nutzen

Unsere Module im Personalbereich bieten innovative Lösungen für ein effizientes HR-Management. Sie umfassen Rekrutierung, Employee Self Service (ESS/MSS), Personalossier, Einsatzplanung, Vergütungsmanagement, branchenspezifische Lohnbuchhaltungen sowie die integrierte Erfassung von Arbeitszeit, Absenzen, Spesen und vieles mehr.



Weitere Informationen finden Sie unter: [abacus.ch/personal](https://abacus.ch/personal)