

R O A D M A P

Strategisches HR- Management

von



**Marina Kelemen
Ratingen**

- 1) Unternehmens und Personalpolitik**
- 2) Organisatorischer Aufbau**
- 3) Funktionsbereiche im Unternehmen
IST – Zustand, Bestandaufnahme**
- 4) HR - Strategie**
- 5) Zukunftsgedanken (Neueinrichtung der
Personalarbeit HR - Service)**

1) Unternehmens- und Personalpolitik

Werte = Verantwortung mit Leichtigkeit

HR – Transformation

Mehrwert von HR für Unternehmen und Kunden aufzeigen
(Ziele + Strategie)

HR und Business Organisation individuell abstimmen
(Organisation)

Organisationsdesign ,Umsetzen und Sichern
(Prozesse, Rollen, Struktur)

Besetzung von HR - Rollen und Entwicklung nötiger
Kompetenzen

Aktive und offene Veränderung in HR begleiten

Für das Unternehmen spielt HR eine große und wesentliche Rolle, um die feine Balance zwischen Vertrauenskultur, Diversity und Kontrollkultur im Unternehmen zu erhalten.

Pflichten und Ziele müssen klar geregelt werden.

Das Unternehmen braucht Strukturen, die sicherstellen, dass die rechtlichen Vorgaben sowie interne Regelungen eingehalten werden. Die Haftung ist unabhängig von Größe und Rechtsform des Unternehmens.

Im Rahmen meiner Personalarbeit als **HR - Managerin Marina Kelemen** kann ich auf mehrjährige Erfahrung hinsichtlich der Betreuung und Beratung von Führungskräften und Organisationen zurückgreifen.

Zudem runden die Beherrschung des Bewerbungsmanagements und sehr gute kommunikative Fähigkeiten mein Profil ab.

Werte und Haltung in Unternehmen werden künftig über den wirtschaftlichen Erfolg von ganz großer Bedeutung sein.

Meine persönlichen Stärken sind Disziplin, Diskretion, Belastbarkeit und Flexibilität.

Im Umgang mit Mitarbeitern kommt es mir darauf an, deren (ungenutztes) Potential zu erkennen und so eine Steigerung des Selbstwertgefühls zu vermitteln. 22 Jahre Berufserfahrung im Umgang mit Menschen haben mir gezeigt, dass jeder Mensch es wert ist, an die Hand genommen zu werden (**Human Kapital vermehren.**)

2) Organisatorischer Aufbau

Als HR - Managerin habe ich aufgrund meiner Sozialkompetenz und Zielorientierung die Voraussetzung, den Aufbau der Personalentwicklung und die offene direkte Kommunikationsfähigkeit in Worte und Praxis umzusetzen.

Die Schlüsselrolle liegt hier wieder bei der Personalabteilung. Sie darf bei der Einstellung oder Entwicklung der Mitarbeiter nicht allein die Qualifikation und Funktionsfähigkeit in den Vordergrund stellen, sondern auch die Integrität der Person und ihr Wertegerüst.

ICH bin das Bindeglied zwischen den Mitarbeiter und der Geschäftsführung durch:

- meine Grundlagen der Kommunikation
- ein sicheres Auftreten
- selbstbewusst und überzeugend
- meine Stimme, Mimik, Gestik
- innere Ausstrahlung
- freie Rede

Dies sind meine Ansatzpunkte und die Eingriffsmöglichkeiten zu ständigen Anpassungen der Ziele an gesellschaftliche Entwicklungen.

Die geplanten Ziele müssen so formuliert werden, dass sie überprüfbar sind.

Vertrauen ist die Mitte

Meine Persönlichkeit als HR – Managerin ist entscheidend für die Umsetzung von Unternehmensprozessen.

Die Mitte (das Vertrauen) ist das Herz eines jeden Unternehmens.

Wie stark die Führungskompetenz eines Unternehmens ist, hängt nach meiner Erfahrung von drei Faktoren ab:

ZIELE DEFINIEREN → Programme genehmigen → als Managerin BEREITSTEHEN

Ein guter Führungsstil ist vor allem ein sozialer Austauschprozess:

Du gibst mir, und ich gebe Dir

Dieser Erfolg wird daran gemessen, inwieweit Verantwortung, Vertrauen, Respekt, Loyalität und Bewunderung empfunden werden.

Kundenorientierung wird als Teil des umfassenden Geschäftsprozesses, angefangen bei der Planung, Entwicklung, Konstruktion, Fertigung und Beratung bis hin zu Übergabe des Produkts oder der Dienstleistung an den Kunden einschließlich einer nachfolgenden Betreuung, verstanden.

Den Anspruch kundenorientiert zu sein, erheben heute ausnahmslos alle Branchen der Wirtschaft.

z.B.

**Erfolgreiche Kommunikation
Umgang mit internen / externen Kunden
Der positive erste Eindruck
Beschwerdenmanagement**

3) Funktionsbereiche im Unternehmen IST – Zustand, Bestandsaufnahme

Das Image der Personalabteilung wird im Wesentlichen von folgenden Dimensionen beeinflusst:

**Rolle, Macht und Einfluss von HR
Schwächen und Stärken von HR
Kunden- und Lieferanten - Serviceorientierung von HR
Information und Kommunikation von HR
Zufriedenheit der Mitarbeiter mit HR**

Um dieses Ziel zu erreichen, nämlich Freude und Eigenbild von HR transparent zu machen, habe ICH durch persönliche und vertraute Gespräche erreicht. Dabei spielte eine wichtige Rolle, die Mitarbeiter durch Informationsaustausch zu stärken und an das Unternehmen zu binden.

Für MICH ist es wichtig, dass man sich zu jeder Zeit mit Fragen und Anliegen an die Personalabteilung wenden kann. ICH bearbeite die Angelegenheit schnell und zuverlässig.

ICH bin flexibel bei persönlichen, sozialen oder finanziellen Problemen und biete **HR- Beratung an.**

ICH werde als Managerin (HR) aktiv und biete schnelle Vorschläge und Verbesserungen, schaffe attraktive Angebote im Bereich Gesundheit, Beruf und Familie.

Mein Ziel ist die Weiterentwicklung des Unternehmens, in denen die Führungskräfte aller Kulturen und Herkünfte ihr volles Potenzial entwickeln und zum Unternehmungserfolg beitragen können. Es geht um die Umsetzung effizienter Planung, organisatorische Systeme und Führungspraktiken.

Die Notwendigkeit von Diversity Management ergibt sich aus dem demographischen Wandel wie alternde Belegschaften, zunehmender Anteil von Immigranten und Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Außerdem erfordert es einen Perspektivenwechsel:

**Wahrnehmung
Akzeptanz / Toleranz
Wertschätzung
Förderung**

Da ist Diversity Management als ganzheitliches Konzept einfach eine Notwendigkeit.

Eine Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen führt zu qualitativ besseren Arbeitsergebnissen, erhöht die Motivation und fördert die Leistung. Hieraus entsteht die Entwicklung zu einer lernenden und damit zukunftsfähigen Organisation, die auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderung reagiert und sich anpassen kann.

Dies führt zur einer zunehmenden Produktivität und einem wachsenden Profit.

Wir haben festgestellt, dass die Arbeit am besten gemeistert wird, wenn der Kopf frei ist, was allgemein keine neue Erkenntnis ist, aber für Aufträge des Unternehmens von Vorteil ist und Sicherheit bringt.

In Unternehmen ist die Kommunikation sehr stark gefragt!

Der souveräne Umgang mit Mitarbeitern, Kollegen sowie Geschäftspartnern, auch in heiklen Situationen, erfordert die Kenntnis einiger „Spielregeln“ – gute Kenntnisse verbaler wie auch nonverbaler Kommunikation.

Mein Auftreten, meine Körpersprache und mein Verhalten ist ein prägender Faktor zu Darstellung meiner Persönlichkeit und somit auch für das Unternehmen. Auch meine zeitgemäße Kommunikation macht nicht nur auf andere einen guten Eindruck, sondern vermittelt auch in sozialen Situationen ein Gefühl der Sicherheit.

4) HR - Strategie

Im Personalwesen oder Personalabteilungen geht vor allem darum, Personalprozesse zu entwerfen und zu gewährleisten, dass die Mitarbeiter produktiver, organisatorischer und leistungsfähiger und die Führungskräfte kompetenter werden.

Dazu braucht man eine HR - Managerin, die ein neues Kompetenzprofil erstellt und die Abteilungen neu kreativ gestaltet.

Wir müssen heute sehr gut nachdenken über unsere Kunden. Um die Kunden zufrieden zu stellen und die Gewinne dauerhaft zu erzielen, muss das Personalwesen und die Abteilungen auf jeden Fall gut funktionieren und vorbereitet sein.

Dazu ist es sehr wichtig, dass die HR – Managerin mit dem Unternehmen und der Abwicklung gut vertraut ist.

Wer das Business nicht kennt, kann in der Führungsebene nicht dauerhaft bestehen und Ziele erreichen. Den Unterschied macht aus, ob der HR glaubwürdig ist und ob er von Geschäftsleitung und dem Mitarbeiter bis hin zum Kunden als solcher „echt“ wahrgenommen wird.

Ein HR ist so lange gut und professionell, solange seine Dienstleistungen und Organisation innerhalb des Unternehmens stimmen und Erfolg garantiert ist. Im Verlauf meiner Karriere suchte ich immer weiter nach neuen Wegen. Das forderte viel Nerven und Zeit, aber auch anhaltende Diskussionen mit der Geschäftsführung.

Mein Motto ist :

Professionell zu sein.

Meine Ideen, Modelle sowie Vorschläge entwickle ich selbst.

Persönlicher Service.

Kunden erwarten Super Ergebnisse

Kunden erwarten Businessorientierung

Welches Modell für ein Unternehmen am besten geeignet ist, muss Schritt für Schritt überprüft werden.

HR Managerin und Personalsachbearbeiter sind verschiedene Profile. Mann findet dies selten in einer Person.

5) Zukunftsgedanken. (Neueinrichtung der Personalarbeit HR - Service)

Wachstum, neue Geschäftsbereiche, Erneuerung, Serviceorientierung an Kunden fordern unser Personal.

Ziel muss sein, das Unternehmen und Personal strategisch auszurichten.

Wenn Mitarbeiter mit ihrer Qualifikation und Weiterbildung der Faktor für den Erfolg des Unternehmens sind, steht der Einstellung der HR – Managerin nichts mehr im Wege.

HR Aufgabe:

Das Unternehmen in internen HR Prozessen zu unterstützen und zu vertreten, z.B. bei Bewerbungen, Erstellung von Arbeitsverträgen und Zeugnissen sowie Festlegung eines angemessenen Gehalts.

Die HR – Managerin ist auch Ansprechpartner bei Kunden und übernimmt innerhalb des Unternehmens die entsprechenden Aufgaben und macht Lösungsvorschläge.

Die Ermittlung des aktuellen Personalentwicklungsbedarfs ist durch eine Untersuchung der Aufgabenanforderungen möglich:

Instrumente der Personalentwicklung

Basis der Erstausbildung
Trainerprogramm
Seminare
Ziel- und Problemlösungen
Arbeit in der Projektgruppe

Ziel der Personalentwicklung

Mitarbeiter führen und beurteilen
Erfolgskontrolle durchführen
Mitarbeiter motivieren
Mitarbeiter qualifizieren
Interne und externe Kommunikation schaffen
Personalentwicklung mitgestalten
Blockaden lösen
Ziel organisieren und gestalten
Bereitschaft und Fähigkeit

Personalentwicklung ist ein organisatorischer Lernprozess, dessen Ziel die Verbesserung des Leistungspotenziales der Mitarbeiter ist.

Dabei sind die Entwicklungsmaßnahmen auf eine Erhöhung der Handlungskompetenz der Mitarbeiter gerichtet.

Die Beziehung der Mitarbeiter untereinander hat Einfluss auf die Strukturen eines Unternehmens (**Teamarbeit**).

Erstellt in Ratingen - Hösel

Am 10.09.2011

Marina Kelemen