

... zwischen Geschäftsführung / Personalleitung und Beraterin

Jeder Betrieb ist einzigartig. In der Praxis begegnen erfahrene Unternehmensberater jedoch oft ähnlichen Fragestellungen. Erkennen Sie in dem folgenden Dialog zwischen einem Geschäftsführer oder Personalleiter und einer Unternehmensberaterin eigene betriebliche Anliegen wieder?

Unternehmen: Bei meinem Arbeitgeberverband hörte ich neulich, dass die Rolle des Personalmanagements für den Erfolg des Unternehmens in den letzten Jahren immer wichtiger geworden sei. Stimmt das wirklich?

Beraterin: ... Ja, in der Tat: Strategisches Personalmanagement wird immer wichtiger, denn die Konkurrenz um die qualifizierten und motivierten Mitarbeiter unter den Unternehmen nimmt stark zu. Engpässe bei Fach- und Führungskräften werden sich in den nächsten Jahren verschärfen, da wird es umso wichtiger sein, eine Arbeitgebermarke aufzubauen. So wird es auch Ihnen gelingen, neue Mitarbeiter für sich als attraktiven Arbeitgeber oder interessanten Ausbildungsbetrieb zu interessieren und die eigenen Mitarbeiter langfristig zu binden.

Unternehmen: Ist das denn die wichtigste Strategie des Personalmanagements?

Beraterin: Je nach Lage und Situation des Unternehmens kann das tatsächlich der wesentliche Kernpunkt der Personalstrategie sein. Grundsätzlich leitet sich die Personalstrategie aus den Unternehmenszielen ab und trägt mit ihren Maßnahmen zum Erfolg des Unternehmens bei, sei es durch eine geringe Fluktuation und Fehlzeitenquote aufgrund von zufriedenen Mitarbeitern, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen, sei es durch Innovations sprünge durch gut qualifizierte und regelmäßig weitergebildete Mitarbeiter.

Unternehmen: Und welche Rolle spielen dabei die Menschen mit Behinderung?

Beraterin: Jedes moderne Personalmanagement setzt auf Vielfalt in seiner Belegschaft – dabei geht es nicht nur um Männer und Frauen, Jung und Alt, Inländer und Ausländer, sondern auch um Menschen mit und ohne Einschränkungen, Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen. Solch ein Personalmanagement der Vielfalt, also Diversity Management, bringt den Unternehmen zahlreiche Vorteile, nicht nur bei ihrem Ansehen in der Öffentlichkeit, sondern auch beim Aufbau ihrer Arbeitgebermarke nach innen und außen.