

Einführung eines integrierten Personalmanagements bei cablex AG

Studiengang: EMBA General Management

Seit Jahrzehnten versucht das Personalmanagement die Effektivität des Humankapitals im Unternehmen zu erhöhen und so einen stärkeren Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten. Die cablex AG steht vor derselben Herausforderung und möchte mittels Einführung eines integrierten Personalmanagements den Beitrag erhöhen.

Ausgangslage

Das HR der cablex AG ist mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Einerseits haben sich aufgrund der vergangenen Reorganisationen die Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder an das HR verändert. Auf der anderen Seite führten personelle Veränderungen innerhalb des HR-Teams zu einem unterschiedlichen Rollenverständnis. Gleichzeitig gewinnt die Unternehmensstrategie im Hinblick auf das langfristige Überleben des Unternehmens an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund nimmt ein integriertes Personalmanagement zukünftig eine zentrale Rolle ein.

Zielsetzung

Im Rahmen dieser Arbeit wurde eruiert, wie die HR-Tätigkeiten systematisch auf die Unternehmensziele und Stakeholder ausgerichtet werden können. Dies mit dem Ziel, mittels eines integrierten Personalmanagements den Beitrag des HR zum Unternehmenserfolg zu steigern.

Definition

Umfangreiche Literaturrecherchen ergaben folgende Definition für das neue Personalmanagement bei cablex AG: „Das integrierte Personalmanagement beinhaltet das synergetische Zusammenwirken der einzelnen Personalkonzepte und dessen Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie und die Stakeholder“. Basierend auf dieser Definition wurde ein Referenzmodell entwickelt, welches die Komplexität und Zusammenhänge der verschiedenen Elemente aufzeigt (siehe Abbildung).

Vorgehen

Entlang des Referenzmodells wurde die aktuelle Situation analysiert, gefolgt von der Erarbeitung des Zielbildes. In dieses flossen unter anderem die Erkenntnisse aus qualitativen Interviews mit Stakeholder aus

drei verschiedenen Business Units ein. Basierend auf der Gap-Analyse wurden Handlungsempfehlungen für die Ausarbeitung des Zielbildes identifiziert.

Ergebnisse

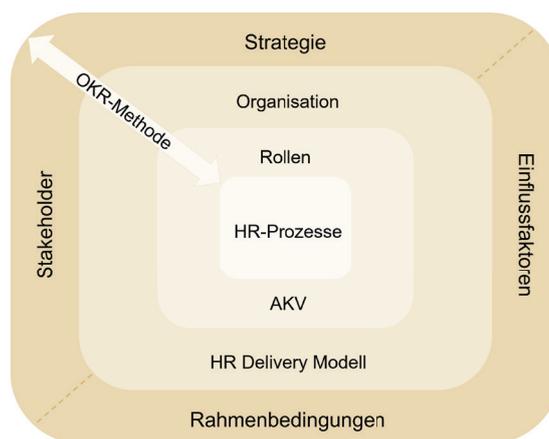
Basierend auf den Handlungsempfehlungen wurde eine Roadmap mit konkreten Initiativen erarbeitet. Dank des Referenzmodells wurde aufgezeigt, dass die Einführung eines integrierten Personalmanagements die gesamte HR-Organisation sowie weitere Personen und Organisationseinheiten tangiert. Aufgrund der Grösse und Reichweite dieser Einführung wird eine sorgfältige Planung, Vorbereitung und Begleitung vorausgesetzt. Dabei spielen Aspekte aus dem Change Management eine zentrale Rolle.

Fazit

Für die Steigerung des Beitrags an den Unternehmenserfolg mittels Ausrichtung der HR-Tätigkeiten auf die Unternehmensstrategie und Stakeholder bedarf es eines grossen Changes. Die Ergebnisse dieser Arbeit bieten dafür eine geeignete Struktur und die Grundlagen mittels erarbeiteten Zielbildes und Initiativen.



Laure Aeschlimann
laure.aeschlimann@bluewin.ch



Referenzmodell integriertes Personalmanagement