

Hilfe, wir brauchen ein HR Management!

Unternehmenswachstum - veränderte Erwartungen und neue Herausforderungen

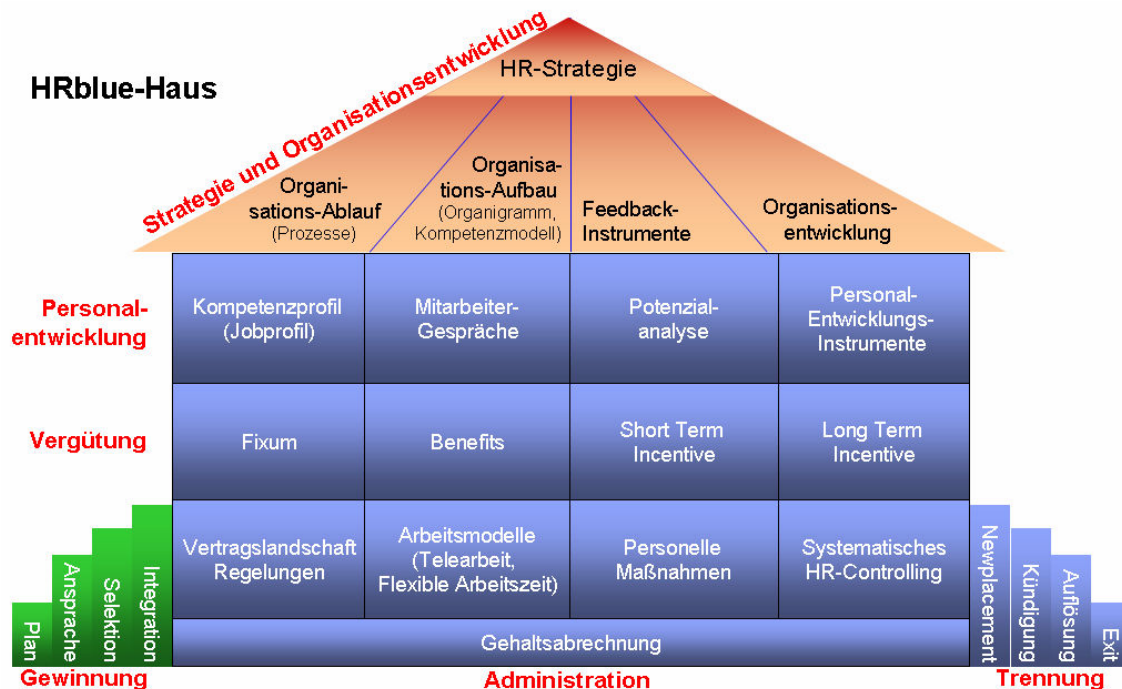
Am Anfang einer Unternehmensgründung steht eine Idee, Euphorie, Tatendrang und Pioniergeist. Das Gründungsteam hat ein gemeinsames Ziel vor Augen und steckt voller Energie, den aufgestellten Business Plan zum Leben zu erwecken.

Stellt sich Erfolg ein und befindet sich das Unternehmen im Wachstum, so stellen viele Unternehmer fest, dass auch die Erwartungen der Mitarbeiter sich verändern. Während sich ein Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern noch sehr familiär anfühlt, wird ab dieser kritischen Größe klar, dass eine neue Evolutionsstufe erreicht ist und sich viele Themen verändern. Beispielsweise steigen die Ansprüche an die interne Kommunikation und die Abbildung von Organisationsstrukturen, da jetzt nicht mehr jeder zwingend weiß, was der andere macht. Neue Rollen werden gebraucht und mit diesen neuen Rollen auch eine andere, professionellere Art des Recruitments, das über die bisherigen Kontakte hinaus geht. Nun gilt es im Wettbewerb nachhaltig als attraktiver Arbeitgeber zu überzeugen.

Daneben steigt die Sensibilität in Bezug auf Risiken, die sich aus dem Arbeitsrecht und Bestimmungen über Datenschutz und Arbeitsschutz ergeben. Sofern nicht schon von Beginn an der Grundstein für eine professionelle HR Arbeit gelegt wurde, findet spätestens jetzt in allen Feldern des HR Managements ein Paradigmenwechsel statt, der eine Überprüfung und Neuausrichtung notwendig macht.

„First Aid“ Programm für nachhaltige Lösungen für Ihr HR Management

Zur Überprüfung und Neuausrichtung des HR Managements an einem „unternehmensevolutarisch“ wichtigen Zeitpunkt, bietet es sich an, alle Bereiche des HR Managements zu überprüfen. Das HRblue-Haus, das sich auf den dargestellten Ebenen von der Administration bis zur HR Strategie aufbaut, bietet dafür eine vollständige, logische Struktur und begleitet durch die 4 Phasen des First Aid Programms:



1. Strategische Ausrichtung – wo Sie hin wollen!

HR Strategie sowie die Personalentwicklung in Anzahl und Qualität auf Basis eines Ziel-Jobmodells und Organigramms stellen die Leitplanken für die spätere Konzeptentwicklung dar.

2. IST-Analyse – wo Sie stehen!

(einschließlich Risikoeinschätzung und Handlungsempfehlungen)

Die Ist-Analyse erfolgt auf Basis strukturierter Interviews und intensiver Auseinandersetzung mit den individuellen Gegebenheiten und Schnittstellen. Es erfolgt eine direkte Bewertung der Themen und eine Ableitung von Empfehlungen bis hin zu konkreten Maßnahmen.

3. Entwicklung SOLL HR Konzept

Entsprechend der SOLL-Vorstellungen (HR Strategie und Personalplanung) in Verbindung mit den Erkenntnissen aus der IST-Analyse kann nun ein vollständiges Ziel HR Konzept entwickelt werden, das dazu geeignet ist, Ihrem Unternehmen an den Stellen Professionalisierung zu bringen, die für Ihre weitere erfolgreiche Unternehmensentwicklung von entscheidender Bedeutung sind..

4. Umsetzung

Abschließend wird das Soll HR-Konzept in eine Projektplanung gegossen und mit Zeitplanung und Verantwortlichkeiten versehen, so dass der Umsetzung nichts weiter im Wege steht. Jetzt ist Projektmanagement erforderlich! Grundgedanke der folgenden Aktivitäten ist dabei, zunächst an den dringlichen und wichtigen Themen anzusetzen und über die Themenbereiche des HR Hauses kontinuierlich und in der sinnvollen und machbaren Geschwindigkeit eine ganzheitliche Professionalisierung voran zu treiben, was nachfolgende Grafik visualisiert:



Information und Kontakt

Gerne unterstützt Sie HRblue bei der Durchführung eines First Aid Programms bis hin zur Umsetzung des auf Basis Ihrer individuellen Gegebenheiten gestalteten HR Konzeptes in Ihre Unternehmenspraxis. Neben HR Expertise und Methodenkompetenz stehen wir Ihnen dabei auch mit unserer fundierten Projektmanagement-Erfahrung zur Seite.

Für weitere Informationen steht Ihnen Martina Brutsch, Senior HR Consultant, unter Tel. 08106/248-214 oder per E-Mail unter martina.brutsch@hrblue.de zur Verfügung.