HR Management radikal neu denken

Wolfgang Grilz

Trigon
Entwicklungsberatung

© Fotolia

„The future of HR is no HR“
(Mike Ettling)

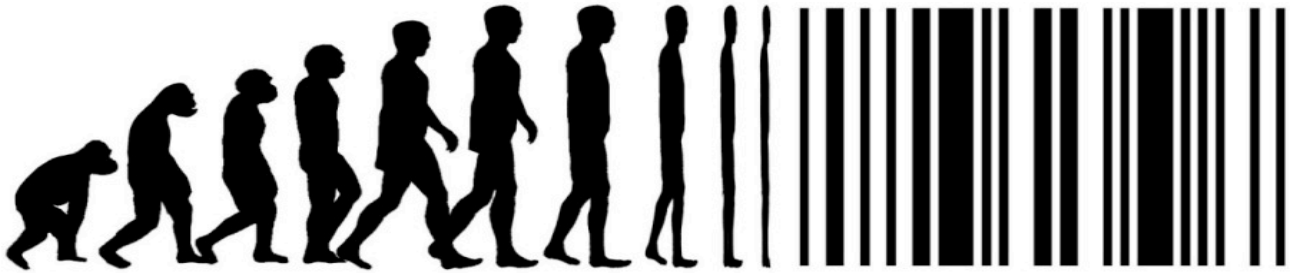
Trigon
Entwicklungsberatung

Disruptive Szenarien für HR-Abteilungen

- Neue Konzepte für Unternehmensorganisation und Mitarbeiterführung
- Selbstorganisation als Organisationsprinzip
- F. Laloux (2015), Reinventing organizations.
- **„The future of HR is no HR“** (Mike Ettling, SAP Success Factors) Auswirkungen auf HR: Auflösung klassischer HR-Abteilungen

Talent Management

Performance Management

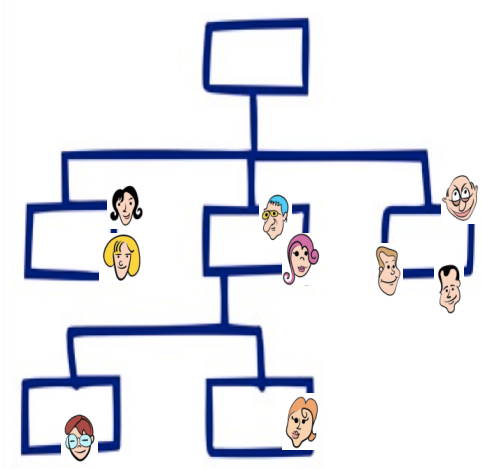


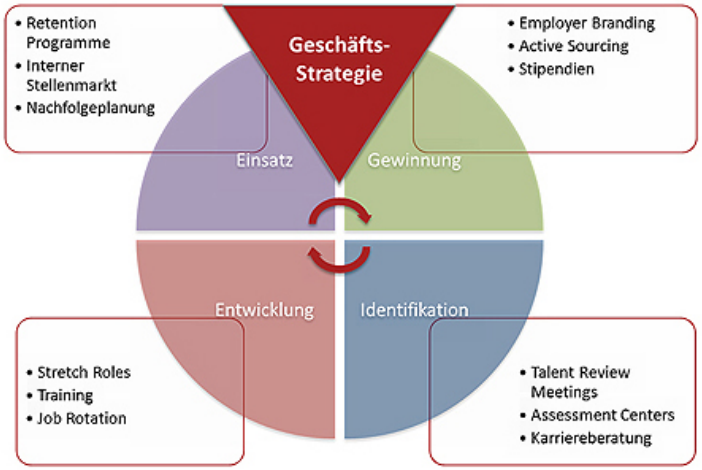
Datafication

© Grafiken und Fotos: Fotolia

Trigon
Entwicklungsberatung

Talent Management (1)

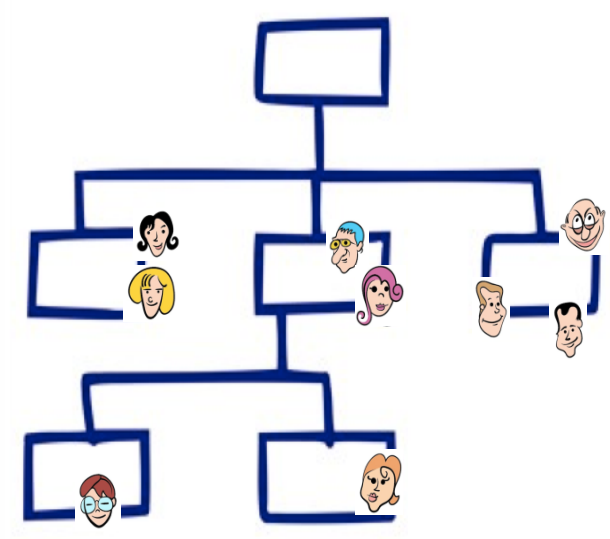


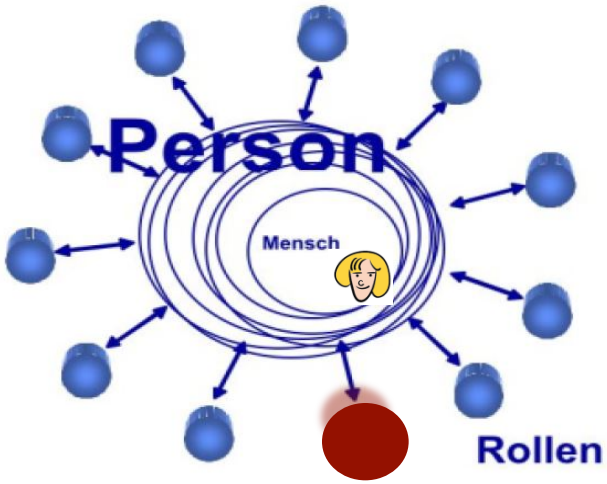


?

Trigon
Entwicklungsberatung

Talent Management (2)
Struktur, Funktion und Rolle in selbststeuernden Organisationen





- Kein hierarchisches Denken in Organigrammen, Funktionen, Stellenbezeichnungen
- Eher fluid und als permanenter Prozess der Arbeitsgestaltung
- Mitarbeiter erfüllt nicht nur von vornherein definierte Aufgabe
- Mehrzahl an Rollen und Verantwortungen entsprechend der Persönlichkeit, den Interessen und Talenten der Mitarbeiter und der Bedürfnisse der Organisation
- Managementaufgaben sind im Team verteilt
- Durch Rollenannahme gehen Mitarbeiter Verpflichtungen gegenüber Kollegen ein, nicht gegenüber Vorgesetzten.
- Rollen entstehen tw. organisch, wenn ein Problem bemerkt und gelöst werden soll

Talent Management (3)

- Talent Management zur Identifikation und Förderung von MitarbeiterInnen mit besonderen Potenzialen für strategisch wichtige Funktionen
- Talent Groups
- Stellenbezeichnungen und Funktionsbeschreibungen

- Fähigkeiten von MitarbeiterInnen, die für das Unternehmen ***potenziell*** interessant sein können kennen
- Talent Management als sozialer und transparenter Prozess (vgl. Bewerbunsprozess bei Google)
- Vernetzungsarbeit unterstützt durch Social Collaboration Platforms
- Employee Journey ähnlich der Customer Journey
- Individuelle Unterstützung bei der Rollenwahl

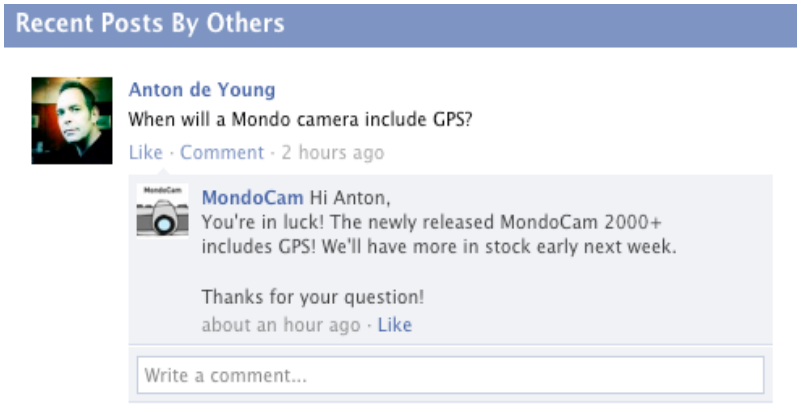
Datafication – Big Data in HR

Amazons Buchvorschläge für mich:

Neu für Sie

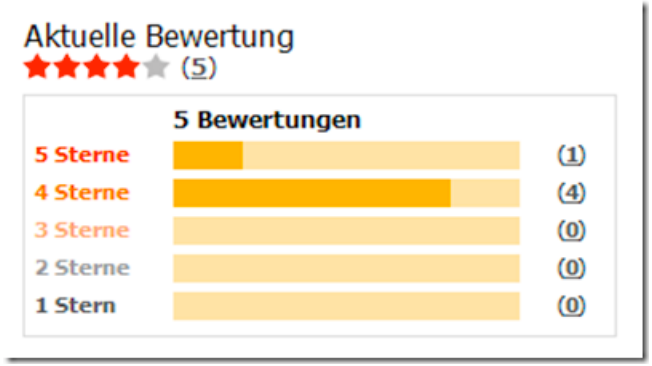
Hat HR das Wissen über die MitarbeiterInnen und deren Bedürfnisse und Interessen, wie das Marketing Wissen über die Kunden hat?

- LinkedIn, Xing, Facebook als Kommunikationsmittel und Tool zum Wissens- und Gedankenaustausch
- Vergleich mit HR-Software
- HR-Abteilungen als „People-Connector-Abteilungen“



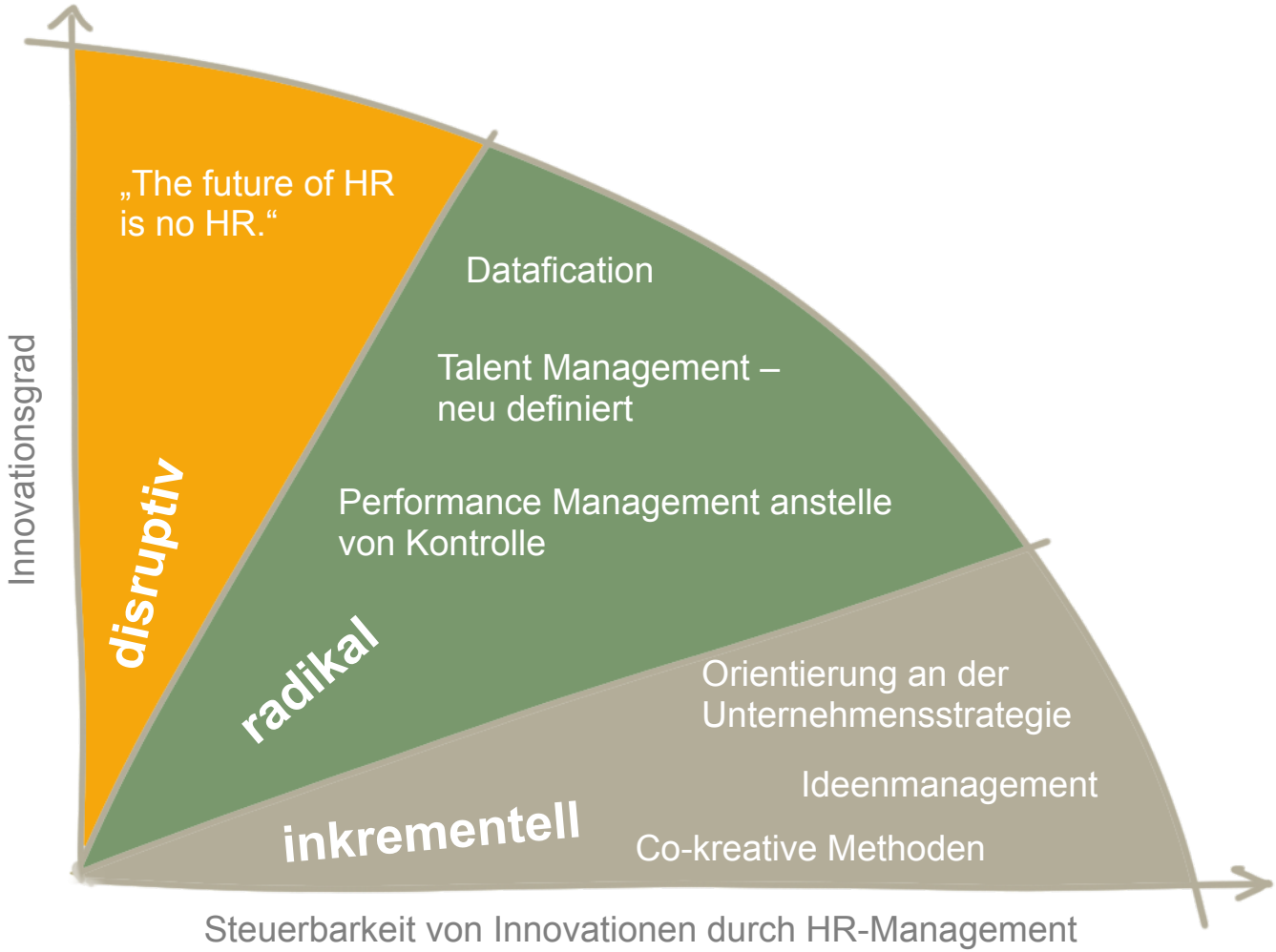
Performance Management

- „Warum sollte ich überprüfen wollen, wann unsere MitarbeiterInnen arbeiten und wann nicht.“ (Liane Hornsey, ehem. Google Vice President HR, 2012)
- Von der Kontrolle der Leistungserbringung zum Feedback über Leistungsergebnisse
- Vom Feedback durch Führungskräfte zum Mix aus Kunden-, Peer-, Vorgesetzten- und MitarbeiterInnen-Feedback



Innovation durch HR-Management

Wolfgang Grilz, Martina Scheinecker



Trigon
Entwicklungsberatung