

Strategisches HR-Management ist Erfolgsfaktor mit Hebelwirkung

Entscheidende Funktionen sind aber deutlich unterinvestiert!

Benchmarks für HR-Kapazitäten

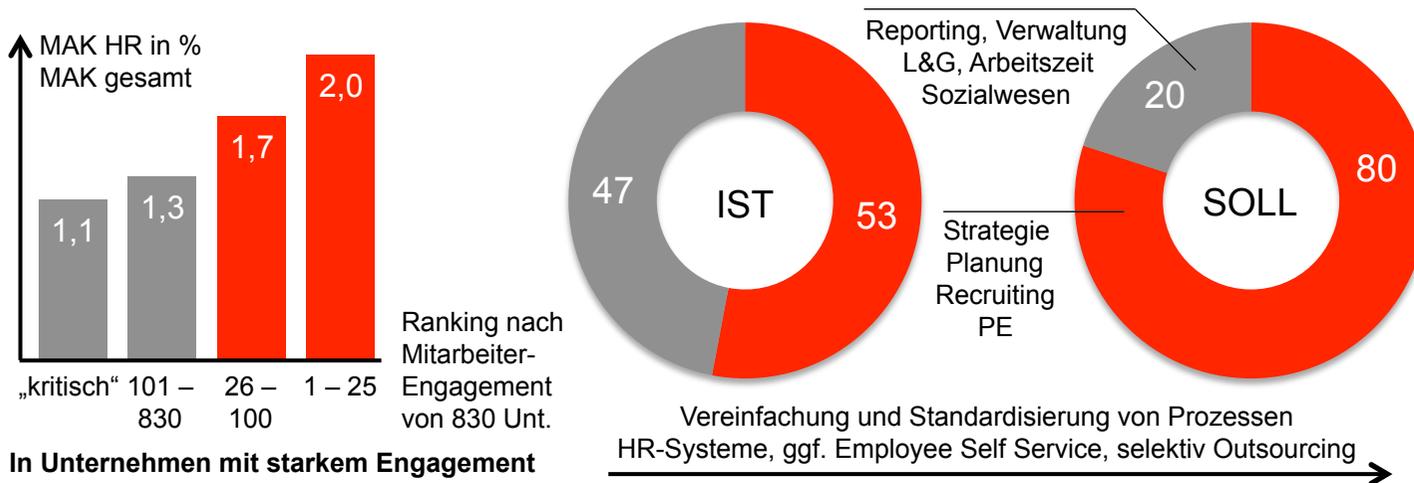
- ▶ Unternehmen mit top Mitarbeiter-Engagement: 2% der Gesamt-MAK (<500 Mitarbeiter gesamt und in Wissensbranchen bis 2,5%)
Maximale Effizienz: ca. 1% der Gesamt-MAK in Unternehmen >1.000 MA, sonst i.d.R. HR ohne strategische Rolle und teilweise mit kritischem MA-Engagement
Empfehlung: 2% (>500 MA) bzw. 2,5% (<500 MA)
- ▶ Anteil Personalverwaltung = 10% (>500 MA) – 20%, PE/Mitarbeiterbetreuung = 15 – 20%, Recruiting = 10 – 15%, in dynamischen Branchen bzw. Unternehmen deutlich höher, z.B. Google mit 8-facher Investition
- ▶ Profile: 1/3 = klassische Personalier, 1/3 = Strategen, 1/3 = Psychologen, Data Analytics



Quellen: Great Place to Work 2015, DGFP 2011 – 2015
Capgemini 2013, Deloitte 2011, proEffects 2015 – 2016

HR-Kapazitäten: IST und SOLL

Vier Projektkunden mit durchschnittlich 400 MAK gesamt und 2,1% HR-MAK (1,7 – 2,4%)
leicht unterinvestiert, vor allem mit **deutlich suboptimaler Verteilung der Kapazitäten:**



In Unternehmen mit starkem Engagement ist das HR-Management besser ausgestattet

TOP-Themen im HR-Management

- ▶ Strategisches Personalmanagement
Business Partner für Top Management
- ▶ Entwicklung Führungssystems und Steigerung der Führungsqualität
- ▶ Optimierung der Personalressourcen und gleichzeitig Qualitätssteigerung
- ▶ Rekrutierung von Top-Leistern und neuen Kompetenzen (Digitalisierung, Marketing)
- ▶ Performance Management: PE und Personalcontrolling
- ▶ Change Management