

KONGRESS

Wie entscheiden Personalisten?

Dieser Frage geht das Forum für Human Resource Management 2014 des ÖPWZ nach und beleuchtet Entscheidungsprozesse von der Einstellung bis zur Trennung.



Armand Kaáli-Nagy
»HR-Manager sind in verschieden starken Rollen in Entscheidungen eingebunden.«

IM HR-MANAGEMENT VERGEHT kein Tag, an dem keine Entscheidung getroffen werden muss: Im Recruiting und Personalmarketing, bei Beförderungen und in Restrukturierungen initiieren oder begleiten Personalisten den Entscheidungsprozess. Kein leichtes Unterfangen, immerhin geht es um Menschen, Persönlichkeiten und unternehmerische Erfolge. Ob richtig oder falsch – Konsequenzen einer Entscheidung machen sich oft erst Jahre später bemerkbar.

»HR-Manager sind in verschieden starken Rollen in Entscheidungen eingebunden. Oft geben sie die Initialzündung und Prozessunterstützung, in anderen Bereichen liegt die volle Entscheidungshoheit bei ihnen«, führt Armand Kaáli-Nagy, ÖPWZ-Bildungsmanager und Generalsekretär des Forum Personal, aus.

Gerade im Recruiting werden die verschieden starken Rollen des HR-Managements besonders deutlich: Die Führungskraft entscheidet, ob jemand aufgenommen werden soll. Gemeinsam mit dem Personalmanagement werden die Kompetenzen des Idealkandidaten definiert. Personalisten treffen eine Vorauswahl, die endgültige Entscheidung auf Unternehmensseite liegt aber zumeist bei der Führungskraft. Mitzudenken ist hier auch die Entscheidung auf Bewerberseite. Zu dieser – im Speziellen von jungen Menschen – spricht Bernhard Heinzlmaier (Institut für Jugendforschung).

Kommt die Personalentwicklung ins Spiel, sind wieder Entscheidungen auf unterschiedlichen

Unternehmensebenen notwendig: Bei der Tagung präsentieren Experten Möglichkeiten für das optimale Zusammenspiel von HR, Linienmanagement und Potenzialträgern unter anderem im Karrieremanagement.

Manuela Großauer-Pflügl (Erste Group) zeigt beim Forum, wie sie als Personalistin bei der Trainer- und Beraterauswahl vorgeht.

Am zweiten Tagungstag steht die Reorganisation im Fokus, aus rechtlicher Sicht und auch aus der Perspektive der praktischen Umsetzung. Walter Pöltner (BMASK) informiert über das juristische Spannungsfeld beim Personalabbau und gibt einen Ausblick auf kommende Novellen. Die praktische Umsetzung beleuchtet Gerhard Neubauer (Verbund) anhand seiner internationalen Reorganisations-Erfahrungen. Wenn aus Kostensenkungen Namen werden, ist HR besonders gefordert.

Peter Pirkner (ÖBB) bringt eine weitere Praxis-komponente ein und spricht über faires Trennungsmanagement: Wie werden Trennungsgespräche vorbereitet und geführt? Welche Leistungen können angeboten werden?

Dass HR auch nach einer Entscheidung weiter gefordert ist, beleuchtet Johanna Hummelbrunner (Robert Bosch) unter dem Schlagwort »Post Recruitment Selection«. Viele Unternehmen hinterfragen regelmäßig die Validität ihrer Entscheidung. Nicht jeder, der eingestellt wird, muss behalten werden. Potenzialträger können ihre Eigenschaft verlieren, Change-Prozesse können einstige Pläne auf den Kopf stellen.

Zum Abschluss erfahren die Teilnehmer die Sicht des Vorstands auf das HR-Management. Sabine Herlitschka (Infineon Technologies Austria) spricht über Erwartungshaltungen an HR, die Rolle von HR im Zusammenspiel von Vorstand und Linienmanagement und die notwendige Weiterentwicklung des Personalmanagements. **T**

Info

Forum für Human Resource Management
Wann: 9. bis 10. Oktober 2014
Wo: Salzburg, Castellani Parkhotel
Teilnahmegebühr (exkl. 20% USt.):
€ 820,- pro Person
€ 720,- für Mitglieder im Forum Personal
Programm-Download auf www.opwz.com
oder personal.opwz.com