

Erstmals wurden Management-Standards für österreichische Personalverantwortliche definiert

Die 10 Gebote für Personalchefs

Firmenerfolg und Personalmanagement sind untrennbar verbunden.

Führung von Mitarbeitern ist mehr als Anwerbung und Training.

Personalchefs agieren selten auf Vorstandsebene.

Wien.

(rb) Wie sich ein Unternehmen entwickelt, ist nach Ansicht von Experten vom Personalmanagement abhängig. Denn nur motivierte und entsprechend qualifizierte Mitarbeiter seien die Basis für einen langfristigen Erfolg der Firma. Doch wer als Personalmanager erfolgreich unterwegs sein möchte, muss sich nach Expertenansicht weiterentwickeln und professionalisieren. In Österreich gab es für die Fort- und Weiterbildung bisher aber noch keine einheitlichen Standards und jeder Personalchef hat seine eigenen Schwerpunkte gelegt.

Um die Standards der heimischen Personalverantwortlichen anzugleichen, hat das "Forum Personal" - ein Netzwerk mit 300 Mitgliedsunternehmen - nun einheitliche Kompetenzstandards für Personalisten entwickelt. Diese Vorgaben werden von einigen Experten auch als "Die 10 Gebote" bezeichnet. Die Schaffung von Standards im Personalbereich sei aber nicht nur eine Sache der österreichischen Experten, sondern liege im internationalen Trend, meinte der Präsident des "Forum Personal", Georg Horacek, bei der Präsentation des Leitfadens.

Wissen, wie man Mitarbeiter motiviert

Bei der Erstellung der Standards haben die Experten laut Horacek auch über Österreichs Grenzen geblickt, aber bald erkannt, "dass hier anders agiert wird". Als Beispiel nannte er den angelsächsischen Raum, wo die Personalmanager über eine breitere Grundausbildung verfügen und zum Teil auch ohne spezielles Studium den Job ausüben. Während der Blick über die Grenzen also weniger hilfreich war, dürfte das Schnuppern von Firmenluft viel gebracht haben. Die internen Standards bei Unternehmen hätten geholfen, "das Gerüst zu bauen", sagte Horacek.

Über welche Fähigkeiten muss ein Personalmanager nun also verfügen, um den Standards von "Forum Personal" zu entsprechen? Zu erst einmal muss er über Wissen aus dem Bereich strategisches Human-Ressources (HR)-Management verfügen. Dazu zählen etwa das Kennen der Unternehmensstrategie und das Erkennen von relevanten Umfeldentwicklungen sowie Know-how in Sachen Diversität und Gleichstellung der Geschlechter.

Eine weitere HR-Manager-Kompetenz ist laut den Experten die Personalplanung, die auch die Bereiche Arbeitszeitgestaltung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen umfasst. Weiters muss ein Personalchef den "Baukasten" der Personalentwicklungsinstrumente beherrschen und kann eine Bedarfsanalyse



Ein Personalchef muss mehr leisten, als "nur" Einstellungsgespräche zu führen.

© contrastwerkstatt - Fotolia

anhand der Firmenstrategie durchführen. Zum Bereich Personalentwicklung zählt laut dem Leitfaden aber auch, dass die HR-Manager in der Lage sind, die Ziele von Mitarbeiterbefragungen zu benennen und strategische Erfolgsfaktoren, die in der Folge verstärkt werden sollen, herauszuarbeiten. Außerdem sollten sie in der Lage sein, eine Lehrlingsausbildung zu führen. Sprich: Sie verfügen über das arbeitsrechtliche Wissen und kennen die Anforderungen an die Ausbildung.

Des Weiteren sollte der Personalchef über "Performance Management" Bescheid wissen und sich auch mit Motivation und Leistungsentlohnung auseinandersetzen. Der HR-Manager sollte daher etwa mit den gängigsten Motivationsthemen vertraut sein und die Vor- und Nachteile der verschiedenen Entlohnungsmodelle (etwa variable Vergütung, Leistungslöhne etc.) kennen, meinen die Autoren des Leitfadens. Neben diesen Kompetenzen sollten die Personalchefs auch firm in Sachen Arbeitsrecht, Personaladministrierung, HR-Controlling und internationales HR-Management sein.

Personalchefs unter Vorstand ansiedeln

Doch das Wissen und die Fähigkeiten eines Personalmanagers bringen nichts, wenn dieser in einem zu großen Abstand von der Chefetage arbeitet. "Der Personalist sollte nicht zu weit weg vom Vorstand sein", betonte Albin Hahn, der Finanz- und Personalvorstand des Wiener Süßwarenherstellers Josef Manner. "Die Ebene ist nicht so wichtig wie die Rolle, die man bei strategischen Entscheidungsprozessen spielt", meinte wiederum Co-Autor und Professor an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU), Wolfgang Mayrhofer. Hierzulande agieren die Personalchefs nur selten auf Vorstandsebene, sollten aber gleich darunter angesiedelt sein, so die Ansicht vieler HR-Manager.

URL: http://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wirtschaft/oesterreich/?em_cnt=398263&em_loc=78

© 2011 Wiener Zeitung