HAMBURG SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION

Strategisches Management von Personalrisiken

Hamburg, 19. November 2009

Agenda

1 Fachvorträge

Prof. Dr. Martin Klaffke	Strategisches Management von Personalrisiken
Dr. Beatrix Behrens	Lebensphasenorientiertes Personalmanagement
Astrid Neben	Talent Development
Dr. Janin Schwartau	Business Integrated Learning
Dr. Oliver Vahle	Exit Management

2 Forums-Diskussion

Sicherung der Zukunftsfähigkeit erfordert frühzeitige Identifizierung und konsequentes Management von Personalrisiken

Hintergrund und Zielsetzung

- Frühzeitige Identifizierung und konsequentes **Management von Personalrisiken** für Sicherung der Zukunftsfähigkeit **erfolgskritisch**
- Risiken und Handlungsvoraussetzungen im **Personalbereich** oftmals **nicht durchgängig** in **Unternehmensstrategie berücksichtigt**

- Erfolgversprechende **Ansätze** zur Früherkennung und **Steuerung von Personal-Risiken** aufzeigen
- Praktische Maßnahmen für **personalwirtschaftliches Aktionsprogramm** in turbulenten Zeiten **vorstellen**

Mega-Trends verlangen proaktives Personalmanagement zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit von Unternehmen

TRENDS		RISIKEN (Beispiele)
DEMOGRAPHIE	• Schrumpfung u. Alterung der (erwerbsfähigen) Bevölkerung – Abnahme um rd. 20% bis 2050) • Wachstum ethnischer Minderheiten – rd. 8,5 Mio kumulierte Netto-Zuwanderung bis 2050	• Engpass/ Kapazität • Know-how-Verlust • Integration
GLOBALISIE-RUNG	• Internationalisierung an Absatz- und Beschaf-fungsmärkten • Intensivierung Wettbewerb im In- und Ausland • Kreativitäts-/Innovations-/Flexibilitätsdruck	• Kompetenz/Qualifikation • Reaktions-Flexibilität
WERTEWANDEL	• Differenzierung der Lebensformen, zunehmende Individualisierung • Abnehmende Arbeitgeber-Loyalität	• Engpass/Kapazität • Motivation

Quelle: HICM

Personalarbeit auf wertschöpfende Aktivitäten konzentrieren – Personalmanagement mit vier zentralen Rollen

STRATEGISCHER PARTNER

- Risiken erkennen, Szenarien erarbeiten, Unternehmensstrategie mitgestalten
- Handlungsprogramme über Kennzahlen steuern und Wertbeitrag dokumentieren

KOMPETENZ ENTWICKLER

- Wettbewerbsfähige Qualifikationsstrukturen aufbauen, Lernende Organisation initiieren
- Kompetenzen strategieorientiert weiterentwickeln

PERSONAL-MANAGEMENT

VERÄNDERUNGS-MANAGER

- Transformationsprozesse im Unternehmen vorbereiten und Belegschaft mobilisieren
- Wandel-unterstützende Unternehmens-kultur fördern

ADMINISTRATIVER EXPERTE

- Personalprozesse professionell und fehlerfrei abwickeln
- Effizienzsteigerungspotenziale evaluieren und heben

Quelle: HICM

Sammelband skizziert Konzepte und Ansätze zur Analyse und Bewältigung von Personal-Risiken

Inhalte

RISIKO-ANALYSE

- Personalcontrolling als Frühwarnsystem
- Integriertes HR Controlling
- HR Due Diligence
- Diagnose von Mitarbeiterpotenzial

RISIKO-BEWÄLTIGUNG

- Flexibilisierungsinstrumente in der Krise
- Lebensphasenorientiertes Personalmanagement
- Wandel durch Diversity Management
- Talent Development
- Business Integrated Learning
- Management Coaching
- Exit Management