



htw saar

Digitales Personalmanagement: Wie die Personaler sich überflüssig machen

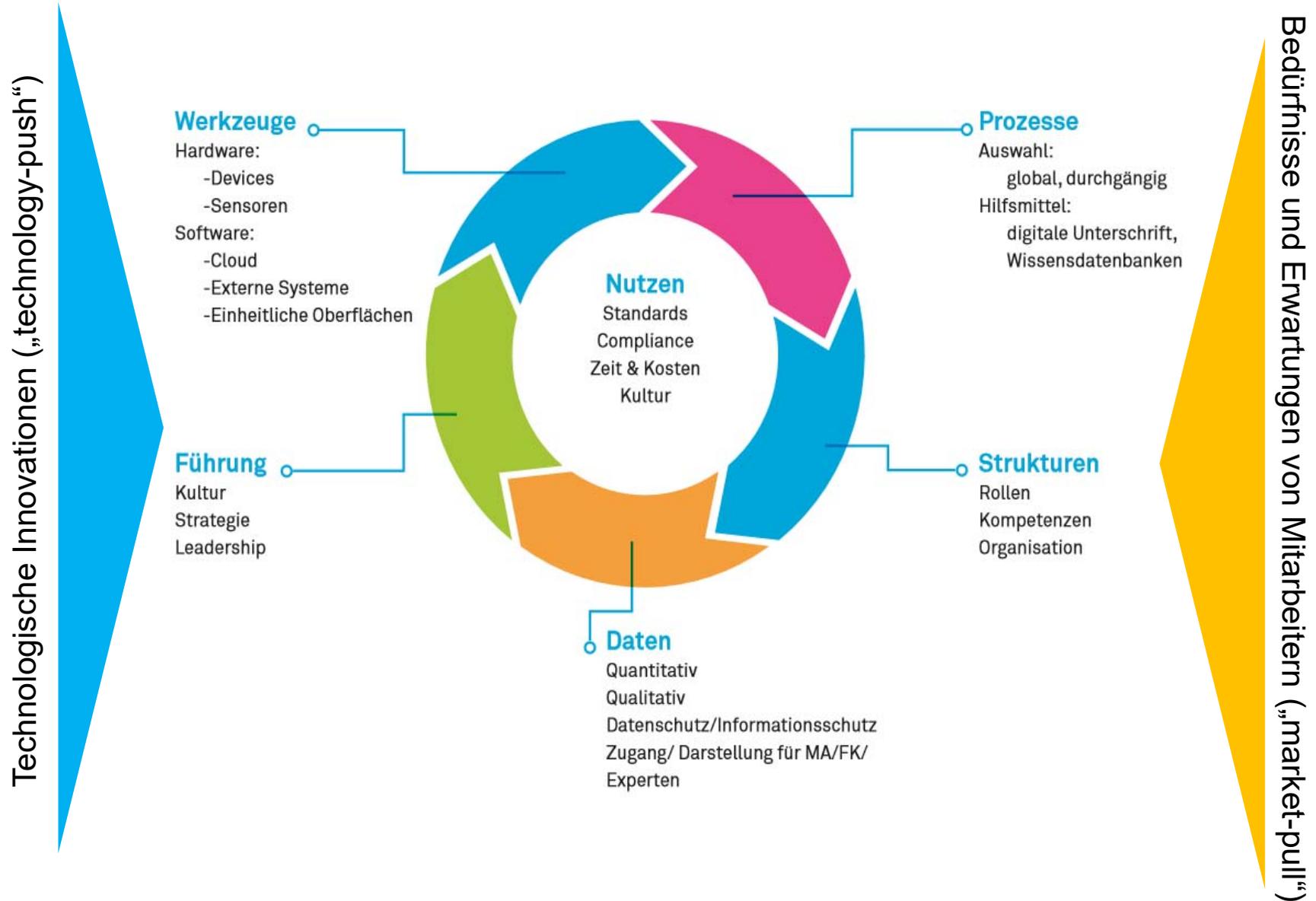
knowhow@htwsaar 2017:
Leben und Arbeiten in der Zukunft
19. Mai 2017

Prof. Dr. Wolfgang Appel





Digitales Personalmanagement ganzheitlich betrachten





Die drei Momente des Personalmanagements – was sich junge Mitarbeiter wünschen - *inspired by Google*

I-want-to-know Momente

Jederzeit und an jedem Ort umfassende Informationen über Personalmanagement erhalten – auf allen Devices. Freizugängliche Qualifizierung – funktionsübergreifend, hierarchiefrei und in gebrauchsfertigem Umfang.

I-want-to-do Momente

Eigene Entwicklung in die Hand nehmen;
Transparenz über Vakanzen herstellen;
Skills und Kompetenzen managen.
Und Feedback in Echtzeit geben und erhalten.

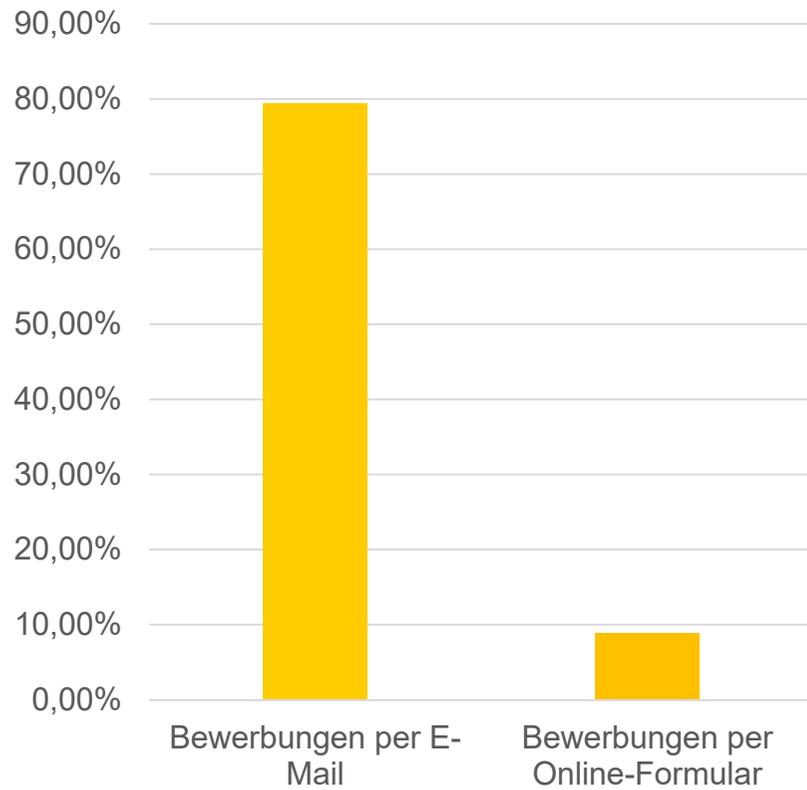
I-want-to-buy Momente

Personalprozesse wie im Online-Shop:
Auswählen, in Warenkorb, ggf. Daten ergänzen – freigeben.
Und Status jederzeit online – egal ob Zeugnis oder Arbeitszeitänderung

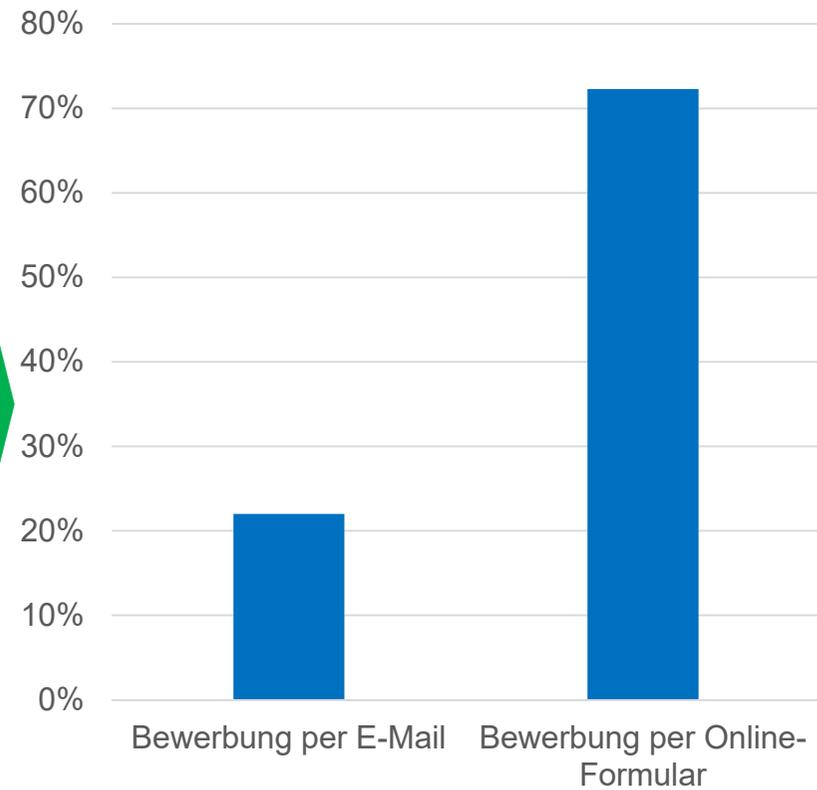


Wünsche der Kunden und Reaktionen der Unternehmen

Bevorzugte Bewerbungswege (Bewerber)



Bevorzugte Bewerbungswege (Unternehmen)



Quelle: in Anlehnung an Tim Verhoeven



Agilität – mal von Mitarbeitern richtig verstanden

Was das Unternehmen entwickelt hat:
(Schema)

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
24	25	26	27	28	29	30
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21 Nacht
22	23 Frei	24	25 Nacht	26 Spät	27	28
29	30	31	1	2	3	4



Und wie die Mitarbeiter das
Problem schon gelöst hatten:

Telekom.de

Verkaufstraining
Jan, Susan, Du

Du hast die Gruppe "Verkaufstraining" erstellt

Hallo alle zusammen, nochmals herzlichen Glückwunsch zum erfolgreichen Bestehen des Silbertrainings!
20:37 ✓

Ich hoffe, Sie sind gut nach Hause gekommen und konnten heute bereits Ihre ersten Erfolge feiern.
20:38 ✓

Susan
Ich bin gut angekommen. Warnen echt zwei coole Tage. Hoffe sie sind auch gut ins Saarland gekommen.
20:38

Lasst uns an Euren Erfolgen teilhaben und stellt gerne Fragen zu offenen Punkte.
20:39 ✓

Jan

Nachricht schreiben



Teilnehmer an den Interviews zum Stand Digitalisierung HR



Power and productivity
for a better world™



Pharmaceutical Works



Fraport



We create chemistry



EUROMASTER



Finanzgruppe
Deutscher Sparkassen-
und Giroverband



Die Initiativbank



THE LINDE GROUP



INNOVATING TOGETHER



ZURICH®



Wir leben Autos.



innogy



VOITH



BOSCH

FESTO



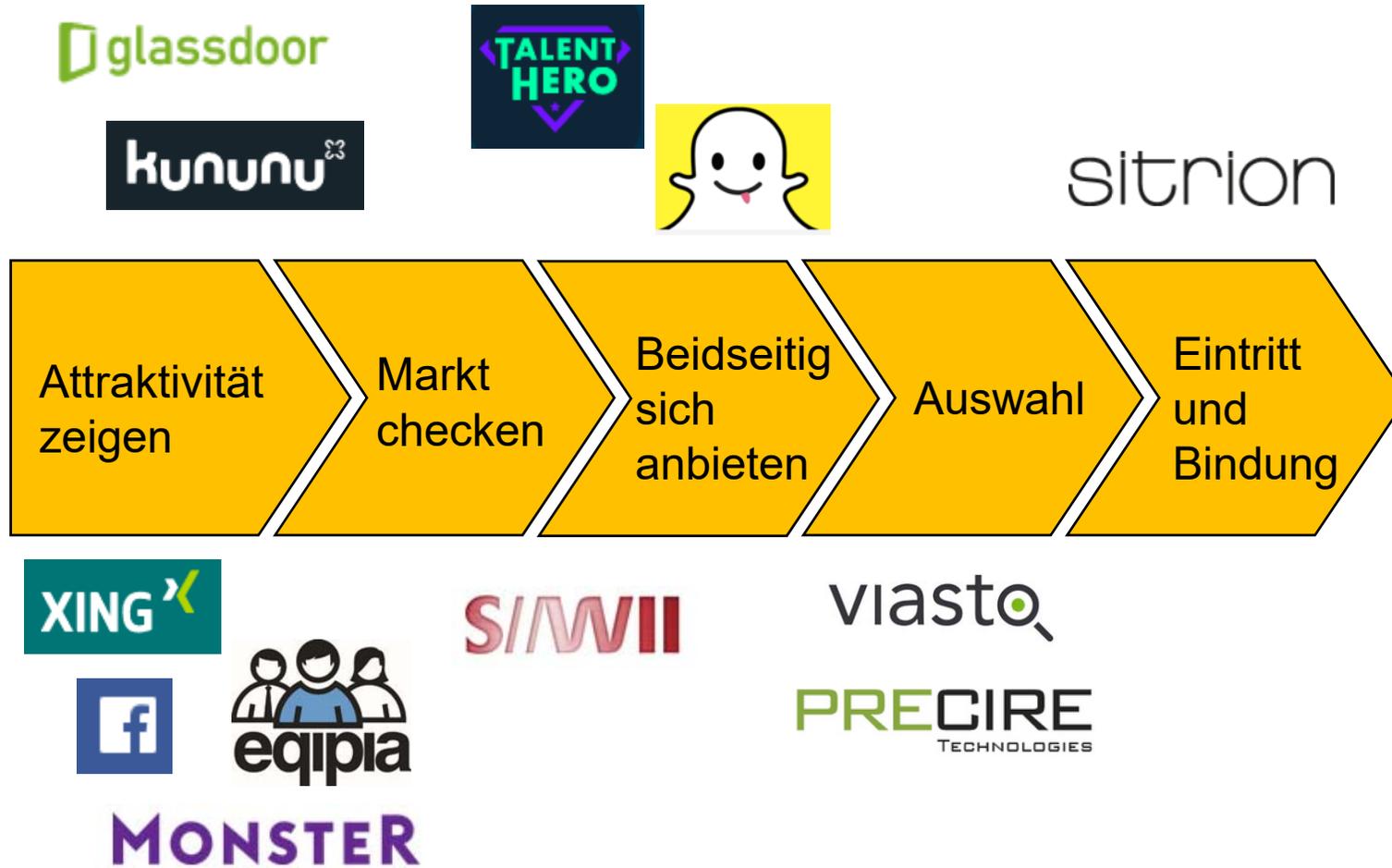
BILFINGER



Personalarbeit der Gegenwart



Externe Systeme entlang des Rekrutierungsprozesses





Snapchat





Ausgehend von der Idee der Bewertungsportale – Ergänzung der Leistungsbewertung durch Kollegenfeedback

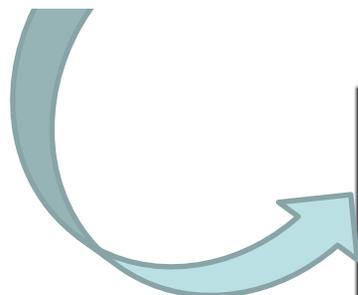


Recognize & Applause



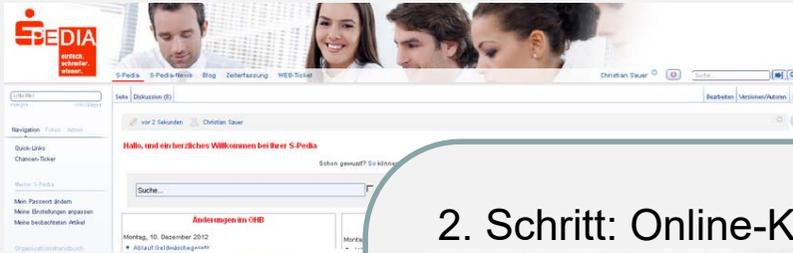
We believe that everyone at Roche, no matter what they do or where they are, should be recognized on a job well done. Launching Applause is a step to make sure all our colleagues feel valued.

Oder bei  Microsoft



Automatisierung der Qualifizierung

1. Schritt: Auswertung des Klickverhaltens



2. Schritt: Online-Kurs vorschlag

Auf all diese Fragen brauchen wir Antworten.

Wie kann Arbeit weiter gedacht werden?

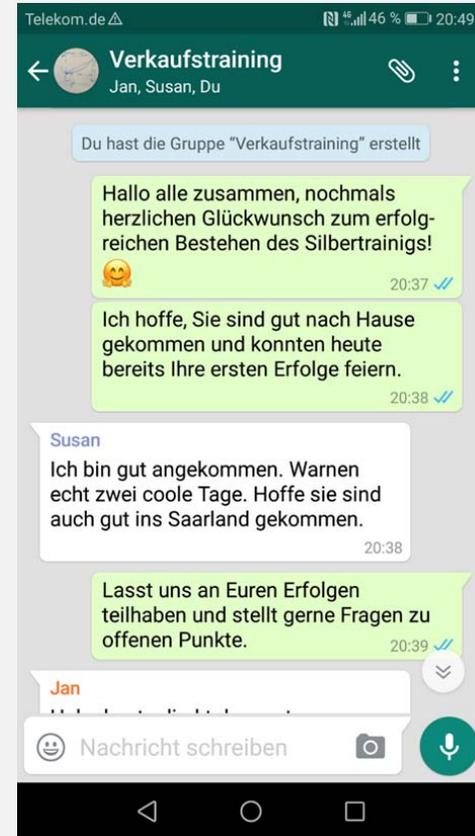
Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat **Anfang 2015** den "Dialogprozess Arbeiten 4.0" ins Leben gerufen. Im Dialogprozess soll jeder Fragen stellen dürfen und die Antworten sollen gemeinsam gefunden werden. Den Auftakt bildete die ► Konferenz "Arbeit weiter denken" im April 2015.



<https://www.opencourseworld.de/pages/land>



3. Schritt: Nachbereitung mit Coach

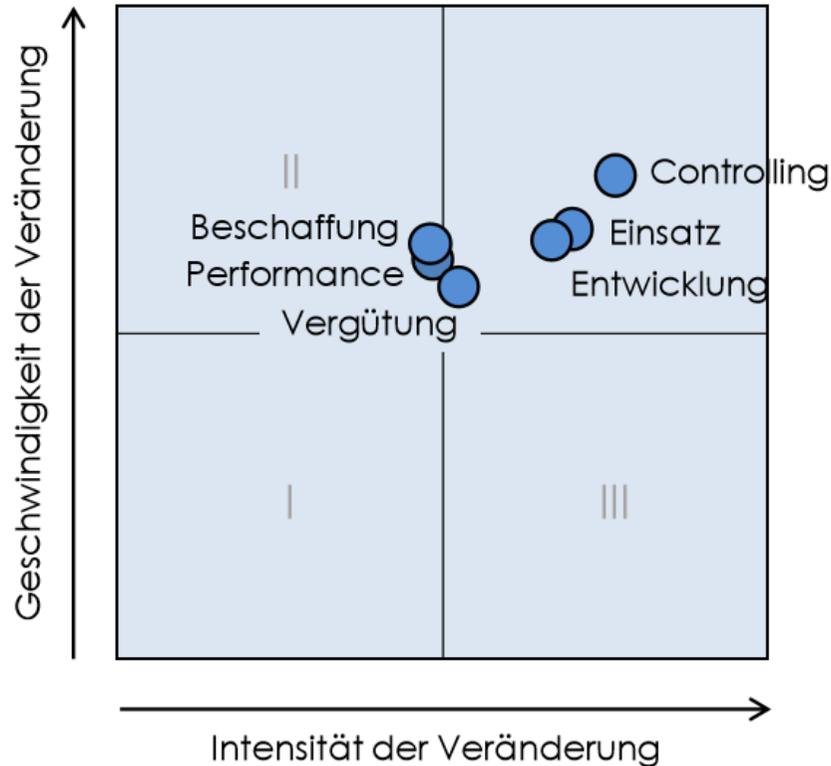




Personalarbeit der Zukunft



Veränderung von HR-Funktionen durch Smart-HR-IT **htw saar**

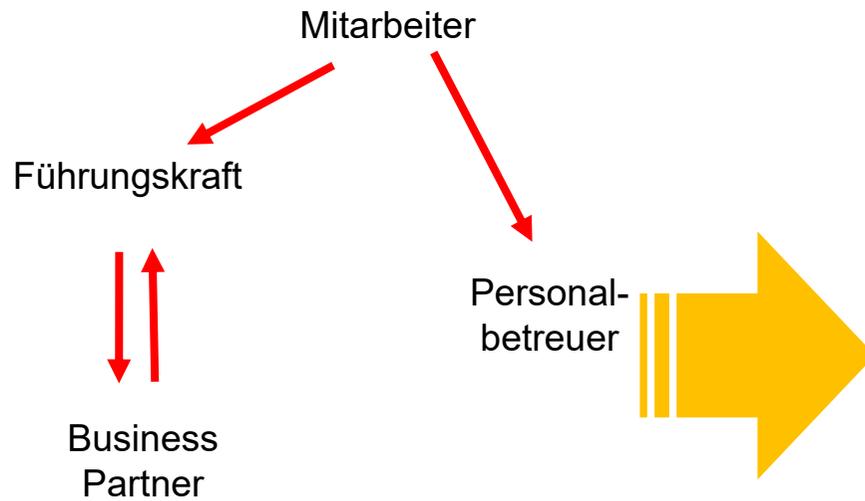


- IT-affine HR-Funktionen werden sich am stärksten verändern.
- Kein „smartes“ Performance-Management.
- Beschleunigung der Personalarbeit bis hin zu Echtzeitmaßnahmen.
- Umfang und Qualität der Daten wird zunehmen.
- Humanisierung und Produktivitätssteigerung durch Personalarbeit

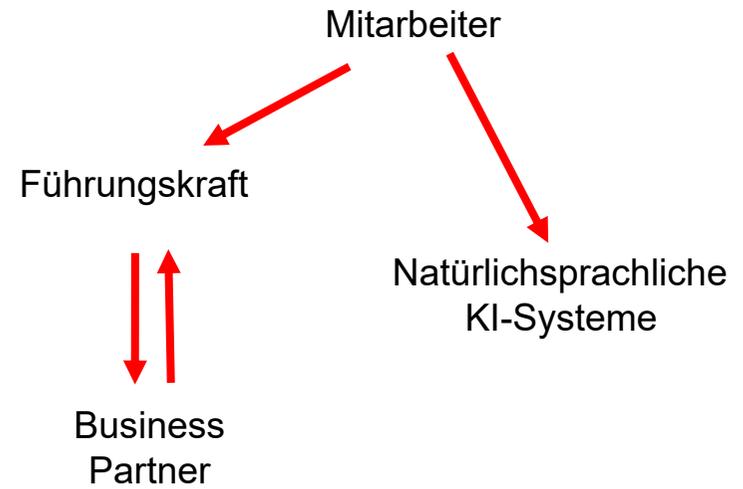
Quelle: Strohmeier, S.; u.a.: Smart HRM – Eine Delphi-Studie zur Zukunft der digitalen Personalarbeit („HRM 4.0“), Arbeitspapier der Universität des Saarlandes, 2016.

HR-Digitalisierung wird weiteren Schritt notwendig machen

Typisches Betreuungsmodell



Typisches Betreuungsmodell





**Personalreferent/Manager
(m/w) Corporate Human
Resources »**

Ihr Profil

- Erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium mit Schwerpunkt Personal (Wirtschaftswissenschaften, Jura, Pädagogik u.ä.) oder in der Praxis erworbene vergleichbare Kenntnisse mit Ausbildung zur Personalfachkaufmann (IHK)
- Mehrjährige Berufserfahrung im operativen Personalgeschäft
- Sichere Kenntnisse im Individual- und Kollektivarbeitsrecht sowie Grundkenntnisse im Sozialversicherungsrecht
- Pro-Aktive Arbeitsweise und Gestaltungswille
- Ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und soziale Kompetenz
- Teamfähigkeit
- Gute PC-Kenntnisse sowie SAP-Kenntnisse (Modul HR)
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Die Zukunft der Personalarbeit im Blick:

Human Resources Future Specialist (m/w)

Für unseren Standort in Ihrer Nähe und zugleich weltweit tätig suchen wir heute die Antwort auf die Herausforderungen der Personalarbeit von morgen!

Das sollten Sie mitbringen //

- Psychologische Kompetenzen im Hinblick auf virtuelles Arbeiten und Führen
- Arbeitswissenschaftliche Kompetenzen im Hinblick auf psychische Belastungen
- Informatik-Kompetenzen (Grundlagen bzw. Programmierkenntnisse)
- Innovationsmanagement – auch mit Blick auf Technologiepotenziale für den HR-Bereich
- Organisationsentwicklung / Change Management
- Strategische Kompetenzen

Das Fach-Know-How eines Personalers finden Sie in unseren Datenbanken und KI-Systemen!



**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**