

# HR-Digitalisierung: Die Potenziale ausschöpfen

Viele Personalbereiche haben bereits wichtige Schritte in Richtung Digitalisierung unternommen. Das ist gut so, denn es hat bereits zu einer deutlichen Effizienzsteigerung beigetragen. Was sich in Sachen Digitalisierung ändern muss, ist die Ausrichtung und das Tempo.



Autorin: Imke Niehaus, Senior HR Consultant bei CONET

Zu Beginn der Digitalisierung haben Unternehmen den Fokus allein auf die Personaladministration gesetzt. Nutzer und Betroffene dieser neuen IT-Lösungen waren in erster Linie die Mitarbeiter in den HR-Abteilungen selbst.

Aspekte wie eine zunehmend angespannte Arbeitsmarktsituation oder die kontinuierliche und rasante Veränderung von Aufgaben und Berufsbildern erfordern von Unternehmen nun vielmehr einen Kulturwandel. Unternehmen müssen Mitarbeiter mit den richtigen Fähigkeiten und dem richtigen Mindset finden, an das Unternehmen binden, deren Engagement und lebenslanges Lernen fördern – und dabei auch steigende Erwartungen an Mobilität und Flexibilität erfüllen. Die Herausforderungen an HR und die HR-Digitalisierung gehen damit weit darüber hinaus, Personaldaten effizient zu administrieren.

## Von Personalmanagern zu Personalstrategen

Viele der mit dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel verknüpften Themen müssen vom HR-Bereich gesteuert werden. Für Personaler geht mit der Digitalisierung eine Änderung der eigenen Rolle und Ausrichtung einher. Es gilt, die Potenziale für den eigenen Bereich voll auszuschöpfen.

Es muss gelingen, mit HR-Technologien den Einsatz vorhandener Ressourcen zu optimieren und freigesetzte Ressourcen stärker auf strategische Aufgaben auszurichten. Personalmanager sind mehr und mehr Personalstrategen, die den Kulturwandel aktiv steuern und einen noch größeren Wertbeitrag zum nachhaltigen Unternehmenserfolg leisten.

Wie kann das konkret aussehen? Ein Ansatz ist zum Beispiel, die Organisations- und Personalentwick-

lung stärker in den Fokus zu rücken. Dazu gehören die Weiterentwicklung der Organisations- und Managementstrukturen mit professionellem Veränderungsmanagement – sowie die Gestaltung des Kulturwandels mit Blick auf Agilität, kontinuierliches Lernen und (digitale) Führungskompetenzen. Digitalisierung richtig gedacht, richtet sich an den Unternehmens- und HR-Zielen aus und dient dazu, diese noch effektiver und effizienter zu erreichen.

*„In Zukunft könnten sich 32 % der Jobs radikal verändern.“*

Die Zukunft der Arbeit,  
OECD-Beschäftigungsausblick

## Am Ende profitieren alle

Es gibt bereits viele Technologien für den HR-Bereich, um die aktuellen Herausforderungen anzugehen. Als Nutzer und Profiteure stehen dabei neben HR im Wesentlichen

die Mitarbeiter und Führungskräfte im Fokus. Nicht zuletzt tragen moderne Technologien als solches dazu bei, insbesondere Mitarbeiter jüngerer Generationen durch State-of-the-art-Lösungen für das Unternehmen zu begeistern.

## Einige Beispiele:

### • Ressourceneinsatz optimieren – mit Cloud-Technologien und Standardprozessen:

Cloud-Technologien wie SAP SuccessFactors mit Standardprozessen basierend auf Best-Practice-Ansätzen ermöglichen die schnelle, flexible sowie kostengünstige und skalierbare Digitalisierung von HR-Prozessen. Führungskräfte und HR profitieren von einfachen Prozessen und nutzen Echtzeitdaten und -auswertungen für fundierte Managemententscheidungen.

### • Mitarbeiter finden – mit Automatisierung durch Bot- und KI-Technologien sowie digitalen Netzwerken:

Kandidaten bekommen auf der Bewerbungsplattform



automatisierte Just-in-time-Hilfe durch Chatbots für einen reibungslosen Bewerbungsprozess. Selbstlernende KI-Technologien helfen, weitere geeignete Kandidaten zu finden. Auf der Basis von vorangegangenen Bewerbungsprozessen gleichen sie Profile und Fähigkeiten mit allen vakanten Positionen ab. Zusätzlich können Personaler durch die Verlinkung der unternehmensinternen Recruiting-Plattform mit digitalen Netzwerken (wie LinkedIn, Xing, Monster oder StepStone) große Pools potenzieller Kandidaten ansprechen.

- **Mitarbeiter engagieren und binden – durch Collaboration und Feedback Tools:** Mitarbeiter vernetzen sich mithilfe von Collaboration Tools mit anderen Kollegen, teilen ihr Wissen und können bei Bedarf selbst jederzeit auf Informationen zu relevanten Themen zugreifen. Feedback Tools ermutigen Mitarbeiter, ihre Meinung zu Unternehmen und Prozessen zu teilen – eine wertvolle Rückmeldung, aus der Unternehmen sinnvolle Maßnahmen ableiten können.
- **Mitarbeiter weiterentwickeln – mit Lernplattformen und transparenten Karriereoptionen:** Moderne Lernplattformen ermöglichen es Mitarbeitern noch stärker als bisher, die eigene Weiterentwicklung selbst aktiv zu steuern. Interne Unternehmensportale sind zudem gut geeignet, um Karriereoptionen oder vakante, interne Stellen offen zu kommunizieren.

#### Fazit: Die Chancen nutzen

Als Treiber für eine Digitalisierungskultur gewinnt HR die Chance, die eigene Rolle neu zu definieren und sich

deutlich stärker als bisher strategisch auszurichten. Aufgrund der sich rasant ändernden äußeren Rahmenbedingungen ist es angeraten, nicht länger zu warten, sondern den internen digitalen Wandel aktiv zu gestalten.

Ob flexible Cloud-Lösungen, interaktive Chatbots oder E-Learning – es gibt viele Möglichkeiten, neue HR-Technologien einzusetzen. Das Gesamtbild ihrer HR-Digitalisierung sowie die nächsten Schritte sollten Personaler ausgehend von ihren Unternehmens- und HR-Zielen definieren. Eine erfolgreiche Veränderung kann aber letzt-

endlich nur gelingen, wenn sie auch von der Geschäftsführung getragen und getrieben wird.

*„Fast alle Bewerber suchen inzwischen mobil nach Jobs, aber fast nirgendwo kann man sich mobil bewerben.“*

Michael Gollub, Innovation Manager bei CONET



CONET ist das kompetente IT-Beratungshaus für SAP, Infrastructure, Communications, Software und Consulting in den Schwerpunktbereichen Cyber Security, Cloud, Mobility und Big Data. Unsere Prozess- und IT-Experten begleiten Unternehmen auf dem Weg der sicheren digitalen Transformation. Als langjähriger SAP-Partner unterstützen wir auf höchstem Qualitätslevel – mit Lösungen wie SAP SuccessFactors und SAP HCM.

CONET Technologies Holding GmbH  
 Humperdinckstraße 1, 53773 Hennef  
 Tel. 02242 939-0, Fax 02242 939-393  
 info@conet.de, www.conet.de