

ORACLE

Anerkennung eines leistungsstarken Personalmanagements



Anerkennung eines leistungsstarken Personalmanagements

Erfolgreiche Organisationen basieren auf einem Angebot an starken Mitarbeitern. Es sind vor allem Mitarbeiter, die den Unterschied zwischen einem florierenden, produktiven und wettbewerbsfähigen Unternehmen und einem einfalllosen, stagnierenden Unternehmen ausmachen

In den vergangenen Jahren kam es zu einem grundlegenden Wandel in der Belegschaftsstruktur und der generationenübergreifenden Führung. Laut McKinsey möchten vier von fünf Mitarbeitern, die hybride Arbeit erlebt haben, dass ihr Unternehmen diese weiterhin anbietet.¹ In der aktuellen, mitarbeiterorientierten Talententwicklung hat der Kampf um die Bindung erfahrener Talente auf dem Markt die Notwendigkeit verstärkt, neue Formen personenbezogener organisatorischer Resilienz und Agilität zu meistern.

So wie Unternehmen immer präzisere Datenkompetenzen, Technologien und Fähigkeiten fordern, benötigen Führungskräfte die richtigen Leute mit den richtigen Fähigkeiten in den richtigen Positionen. Dies spiegelt sich bereits in HR-Strategien zur Umstellung der Belegschaft wider: 34 % der CHROs wollen in den nächsten 12 bis 18 Monaten die Gesamtzahl der Vollzeitmitarbeiter reduzieren, während 44 % planen, in bestimmten Bereichen Mitarbeiter einzustellen, um das Wachstum im selben Zeitraum zu fördern.²

Gleichzeitig ermöglichen HR-Führungskräfte, das Streben nach Leistung und Innovation durch mehr Diversität, Inklusion und Engagement-Strategien zu untermauern.

HR-Führungskräfte geben an, dass ihre Organisationen ausdrücklich transformative DEI-Bestrebungen auf dem Markt darlegen, doch nur 47 % glauben, dass sie die Infrastruktur haben, um diese zu verwirklichen.³ Dies ist einer der Gründe, warum das Personalmanagement einen anderen Ansatz verfolgt, um Verbesserungen bei kritischen Abläufen, Lieferung, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit in Angriff zu nehmen. Die Reaktion auf all diese Faktoren bleibt eine Herausforderung und treibt den Bedarf für ein leistungsstarkes Personalmanagement voran.

Leistungsstarke HR-Teams berücksichtigen die übergreifende Strategie und Ziele der Organisation, um eine Reihe ergebnisorientierter Maßnahmen zu definieren, die regelmäßig verfolgt werden können. Herkömmliche Kennzahlen wie die Zeit bis zur Besetzung und Abwanderungsraten müssen durch Kennzahlen wie den Prozentsatz der erfüllten Nachfolgepläne und den Net Promoter Score der Mitarbeiter ergänzt werden. Außerdem muss das Personalmanagement durch ausgefeilte Analysen informiert werden, die eine prädiktive Modellierung und ein agiles HR-Modell ermöglichen, um ansprechende, personalisierte Employee Experiences zu bieten und Mitarbeiter mit neuen erforderlichen Fähigkeiten neu zu schulen oder weiterzubilden.



36 %

36 % der HR-Führungskräfte geben an, dass ihre Beschaffungsstrategien **nicht ausreichen, um die erforderlichen Qualifikationen zu finden** *



88 %

der CEOs sagen, dass ihr CHRO eine Innovationskultur im gesamten Unternehmen einführen sollte **

1. „The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations“, McKinsey & Company, April 2023

2. Einblicke für CHRO- und HR-Führungskräfte, PwC Pulse Survey, Oktober 2022

3. „The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations“, McKinsey & Company, April 2023

* „Die 5 wichtigsten Prioritäten von Personalleitern im Jahr 2023“, Gartner für HR, 2022

** „Der CHRO als Wachstumsmanager“, Accenture, 2023

Leistungsstarke HR-Organisationen von heute schaffen gemeinsam menschliche, digitale und geschäftliche Erfolge



Drei wichtige Komponenten für ein leistungsstarkes Personalmanagement



1. Ihr leistungsstarkes Betriebsmodell

konzentriert alle Aspekte des HR-Modells auf die Bereitstellung eines leistungsstarken Personalmanagements, das durch Cloud-Technologie und mitarbeiterzentrierte Prozesse ermöglicht wird.



2. Ihre leistungsstarken Fähigkeiten & Kultur

ermöglichen HR-Experten, eine veränderte Denkweise zu entwickeln, neue Fähigkeiten aufzubauen um Technologie und Daten besser zu nutzen, Grenzen zu verschieben und ansprechende Mitarbeiterlösungen zu schaffen.



3. Ihre leistungsstarke Bereitstellung & Ergebnisse

beschleunigen das Personalmanagement, da es agil und evidenzbasiert ist. So können Sie sicherstellen, dass bereitgestellte Services und Lösungen für die Organisation und ihre Mitarbeiter mit der Gesamtstrategie verknüpft sind und auf Störungen der Makroumgebung reagieren.



Wichtige Messungen

- Wie gut sind Ihre HR-Prozesse automatisiert?
- Wie intuitiv und personalisiert ist Ihre Employee Experience?
- Können Ihre Manager problemlos auf Daten zugreifen und Erkenntnisse gewinnen?
- Sind Ihre Richtlinien klar, leicht verständlich und zukunftssicher?



Wichtige Messungen

- Verfügt das Personalmanagement über ein personenzentriertes Change Management?
- Sind Ihre HR-Teams flexibel einsetzbar, um sich auf die dringendsten Personalprobleme zu konzentrieren, anstatt durch funktionale Silos eingeschränkt zu sein?
- Ist die berufliche Weiterentwicklung, der technologische Vorsprung und Best Practices in Bezug auf Daten Teil Ihrer HR-Kultur?



Wichtige Messungen

- Nutzt das Personalmanagement Analysen und Erkenntnisse zusammen mit Design Thinking, um eine kontinuierliche Verbesserung der HR-Aktivitäten voranzutreiben?
- Stellen Ihre HR-Experten evidenzbasiertes Personalmanagement bereit und verknüpfen HR-Strategien und -Projekte mit Erkenntnissen?
- Verfehlet das Personalmanagement Innovation und Kreativität?

PERFORMANCE

POSITIVITÄT

FORTSCHRITT



Ein starkes Personalangebot, das auf die Strategie der Organisation abgestimmt ist, kann durch Cloud-, Daten- und digitale Funktionen unterstützt werden

Laut Accenture bringt die Wachstumskombination aus Daten, Technologie und Menschen einem Unternehmen einen Umsatzproduktivitätszuwachs von 11 % ein, ein Wert, der bei Ansätzen, die den Menschen nicht in den Mittelpunkt stellen, auf nur 4 % sinkt.⁴

Daher hängt das Erreichen organisatorischer Ergebnisse vom Personalmanagement ab, das bei der Optimierung des Potenzials und der Performance der Belegschaft sowie der Nutzung von digitalen Methoden richtungsweisend ist, um den Fortschritt weiter zu beschleunigen.

Dies bedeutet, dass das Personalmanagement eine noch wichtigere Rolle bei der Verbesserung der Mitarbeiter- und Betriebsleistung spielen kann. Und auf diese Weise kann das Personalmanagement eine widerstandsfähigere, pragmatischere, positivere und fortschrittlichere Organisation schaffen, die bereit und fähig ist, egal, was die Zukunft bringt.

Viele leistungsstarke HR-Teams nutzen Oracle Cloud Human Capital Management (HCM), um jeden Personalprozess und jede Person in ihrem Unternehmen zu verbinden. Dies liefert relevante Daten und Vorhersageanalysen, ergänzt durch eine intuitive und personalisierte digitale Employee Experience, sodass HR-Teams eine Community schaffen können, in der sich ihre Mitarbeiter wertgeschätzt und gehört fühlen.



Nur 5 %

der Mitarbeiter glauben, dass ihre Organisation über alle erforderlichen Funktionen verfügt^{***}



⁴ Der CHRO als Wachstumsmanager“, Accenture, 2023

^{***}“The State of Organisations 2023: Ten shifts transforming organisations“, McKinsey & Company, April 2023

Legen Sie los

Um Ihre Journey zu beginnen und mehr darüber zu erfahren, wie Oracle Cloud Human Capital Management Sie bei der Transformation zu einem leistungsstarken Personalmanagement unterstützen kann, lesen Sie unseren Leitfaden oder [kontaktieren Sie uns](#).

Leitfaden kennenlernen



Copyright © 2023, Oracle, Java, MySQL und NetSuite sind eingetragene Marken von Oracle und/oder verbundenen Unternehmen. Andere Namen und Bezeichnungen können Marken ihrer jeweiligen Inhaber sein. Dieses Dokument wird ausschließlich zu Informationszwecken bereitgestellt. Die hier enthaltenen Inhalte können jederzeit und ohne Ankündigung geändert werden. Die Richtigkeit dieses Dokuments kann nicht garantiert werden. Es unterliegt keinen Garantien oder Bedingungen, die mündlich gegeben wurden oder gesetzlich gegeben sind, einschließlich konkludenter Garantien oder Bedingungen hinsichtlich der Marktgängigkeit oder Eignung für bestimmte Zwecke. Wir lehnen jegliche Haftung für dieses Dokument ausdrücklich ab, und es entstehen weder direkt noch indirekt vertragliche Verpflichtungen aus diesem Dokument. Dieses Dokument darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung weder elektronisch noch mechanisch für irgendeinen Zweck vervielfältigt oder übermittelt werden.

