



Personalmanagement im digitalen Wandel

Praxisvortrag über eine zukunftsfähige und effiziente Personalarbeit für Studierende der Hochschule Aalen

06.06.2023 | Im Zeitalter der Digitalisierung stehen Unternehmen in der Verantwortung, sich mit der digitalen Transformation funktionsbezogen und übergreifend auseinander zu setzen. Unter erheblichen Einfluss der Digitalisierung steht dabei auch das Personalmanagement (Human Ressource Management). Es muss daher seine Aufgaben und Funktionen neu strukturieren und den Wandel im Unternehmen aktiv gestalten.

Auf Einladung von Doktorandin Rosalie Schwörer folgte mit Susanne Schmitz eine erfahrene Personalexpertin kürzlich an die Hochschule Aalen, um in einem Gastvortrag Studierenden der Betriebswirtschaft für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) einen Einblick in den Wandlungsprozess des Personalbereiches in der Praxis zu gewähren. Schmitz gestaltet aktuell die Transformation des Personalmanagements bei ZEISS als Head of HR in Braunschweig und als HR Business Partner bei ZEISS Industrial Quality Solutions in Oberkochen aktiv mit. Wie sie berichtet, entstehen durch die Transformation der klassischen HR-Bereiche in der Unternehmenspraxis häufig Spannungsfelder zwischen den „Revoluzzern“, die die Innovation, Digitalisierung und Technologie vorantreiben wollen und den „Verwaltern“, die die administrativen Prozesse und Veränderungen rechtlich durchsetzen müssen. Um dieses Spannungsfeld zu verringern oder gar aufzuweichen, wird das moderne Personalmanagement zunehmend als Bindeglied eingesetzt, um Tradition und Innovation zu vereinen.

Um Tradition und Innovation erfolgreich im Unternehmen zu etablieren, muss jedoch auch in den Augen von Schmitz das Mindset und die Bereitschaft bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stimmen. Auch Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Transformation. Sie sollte eine Vorbildfunktion übernehmen und die Vision vermitteln. Daraus entstanden ist auch das neue Berufsbild des HR Business Partner, welches Schmitz im Unternehmen ZEISS vertritt. HR Business Partnernehmen dabei die Rolle von Personalexpertinnen und -experten ein, die die Schnittstelle zwischen Personalabteilung und den jeweiligen Fachbereichen wie Marketing und Vertrieb bedienen. Sie beraten die Fachbereichsverantwortlichen, moderieren Prozesse und gestalten die strategische Ausrichtung maßgeblich mit. Dabei agieren die HR Business Partner auf Augenhöhe mit dem obersten Management, bleiben aber auch jederzeit ein wichtiger Ansprechpartner für Angestellte.,

Weitere große Herausforderungen der Transformation stellen laut Schmitz wiederum die Effizienzsteigerung, Standardisierung der Prozesse und neue, wachsende Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar, um diese langfristig ans Unternehmen zu binden. Die Carl Zeiss AG hat beispielsweise auch ein neues Employer Branding Team geschaffen, um den neuen Herausforderungen am Markt gerecht zu werden und das Unternehmen ZEISS bei potentiellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als at-

traktive Arbeitgebermarke zu platzieren.

Die Studierenden der Betriebswirtschaft für kleine und mittlere Unternehmen waren sehr begeistert vom Praxiseinblick in die Transformationsprozesse beim Unternehmen ZEISS und bedanken sich bei Frau Schmitz für den spannenden und eindrucksvollen Vortrag.