

# HR im Umbruch

Unternehmen müssen ihre Recruitingstrategien anpassen, um an der Spitze des digitalen Zeitalters zu stehen.

Von Dimitri Boylan, CEO von Avature

Jede Branche ist aktuell der Umgestaltung durch Technologie ausgesetzt. Die Dot-com-Ära war lediglich das Vorprogramm. Damals beschränkte sich die Disruption auf kleinere Startups mit neuen Namen wie Amazon. Inzwischen muss jedes – auch etablierte – Unternehmen sein Geschäftsmodell von Grund auf verändern. Firmen müssen sich digitalisieren und auf völlig neue Wettbewerber einstellen. Und das Tempo der Veränderung steigt erheblich. Keiner weiß, wie der Krieg zwischen Walmart und Amazon ausgehen wird, doch dass der Gewinner dieses Kriegs Alibaba übernehmen wird, dürfte allen klar sein. Aber was hat das alles mit HR zu tun? Alles. Der digitale Wandel wird leichter, wenn man auf technikaffine Führungskräfte und technische Experten bauen kann. Mit neuen Wettbewerbern mitzuhalten, ist nur machbar, wenn man über Mitarbeiter verfügt, die in turbulenten Zeiten zur Höchstform auflaufen. Um selbst zum Disruptor zu werden brauchen Sie besondere Kompetenzen und Erfahrungen, und zwar aus jenen Unternehmen, die Sie umgestalten wollen. Der Wandel beginnt mit Menschen, nicht mit Produkten. Die Mitarbeiter und die nötigen Kompetenzen zur Umsetzung einer digitalen Transformation sind aktuell enorm gefragt. Es sollte die erste, zweite und dritte Priorität jeder Personalabteilung sein, jene „Transformationstalente“ zu finden und zu halten. Daran werden sie gemessen werden. Dies ist ihr Schlachtfeld. Allerdings wird die Zeit knapp.

Häufig unterschätzen Unternehmen, wie viel Recruiting-Arbeit für ihren Fortbestand nötig ist. Sie übersehen, dass sie

zwar Teams aufbauen, gleichzeitig aber Mitarbeiter an die Konkurrenz verlieren. Wettbewerber setzen alles daran, die besten, erfahrensten Talente marktführender Unternehmen abzuwerben, und zwar genau dann, wenn die Unternehmen sie am dringendsten brauchen. Wenn Marktführer scheitern, dann meist, weil sie auf Bedrohungen nicht schnell genug reagiert haben. Gute Programme zur Talentgewinnung und Mitarbeiterbindung sind kein Zufallsprodukt. Es dauert viele Jahre, sie zu entwickeln und zu verfeinern. Im Rahmen eines systematischen Prozesses müssen sie ausgearbeitet und wieder verworfen werden, bis erkennbar ist, was funktioniert. Nur durch gelebte Agilität wird die Personalabteilung in die Lage versetzt, von den (möglicherweise nur kurzzeitig bestehenden) Schwächen eines Wettbewerbers zu profitieren, Mitarbeiter, die gekündigt haben, neu einzustellen, innerhalb des Unternehmens dynamische Change Agents zu überzeugen, den Wandel von innen voranzutreiben etc. Wie ein Formel 1-Rennfahrer muss sich auch ein Unternehmen auf die Manöver seiner Konkurrenten einstellen, und zwar stets ein wenig schneller als diese sich auf die Manöver des Unternehmens einstellen können. Und damit ist es nicht getan – das Unternehmen muss sich wieder und wieder anpassen, in jeder Runde des Rennens.

Die gute Nachricht: Die Bausteine, die ein gutes HR-Programm ausmachen, sind heute deutlicher erkennbar als je zuvor. Recruiting hat sich von einer „dunklen Kunst“ hochbezahlter Akteure zu einer disziplinübergreifenden Vertriebs- und Marketing-



aktivität gewandelt, die darauf abzielt, die wichtigsten Herausforderungen der Mitarbeiterbindung anzugehen: Wie sorgt man dafür, von „Transformationstalente“ wahrgenommen zu werden? Wie arbeitet man mit Vorgesetzten zusammen, um strategische Maßnahmen umzusetzen, die dem gesamten Unternehmen zugute kommen? Wie ermöglicht man ein kulturell und sozial orientiertes Modell der Weiterbildung und Optimierung des Arbeitskräftepotenzials, bei dem die Anforderungen des Unternehmens und die Wünsche der Mitarbeiter in Echtzeit aufeinander abgestimmt werden, um qualifizierte Talente an das Unternehmen zu binden?

Zudem vereinfachen neue Technologien stärker als je zuvor die Nutzung dieser wichtigen Konzepte im Bereich Talentgewinnung, Mitarbeiterbindung, Service Management, soziale Interaktion und kontinuierliches Lernen. Und dies erleichtert wiederum die Umsetzung strategischer HR-Initiativen. Fest steht: Nur die Unternehmen, die über die besten Programme zur Mitarbeitergewinnung und -bindung verfügen, werden den digitalen Wandel erfolgreich vollziehen.

Benötigen Sie eine auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene Recruiting-Technologie? Möchten Sie Teil einer internationalen strategischen HR-Community werden? Besuchen Sie uns am Stand C 26 der Zukunft Personal.