

HR-MANAGEMENT NEU DENKEN



FOTO: OLAF BALLIUS

CHRISTOPH SEEGER
CHEFREDAKTEUR

DAS DIGITALE HEFT

Jede Ausgabe des Harvard Business Managers erscheint auch als digitale Version für Tablet, Smartphone und PC/Mac. Weitere Informationen: www.harvardbusinessmanager.de/digital



Es hat beinahe den Anschein, als hätten wir uns beim Harvard Business Manager auf das Personalwesen eingeschossen. In der Mai-Ausgabe forderten die Autoren unserer Titelseite, die beliebte Praxis des 360-Grad-Feedbacks abzuschaffen; vor rund einem Jahr verlangte der US-Berater Ram Charan in seinem Kommentar („Und tschüss, HR!“) gar, die ganze Personalabteilung aufzulösen. Und nun heißt es auf dem Titel dieser Ausgabe „Langsam, bürokratisch, ahnungslos“. Doch unseren Autoren geht es nicht darum, Häme auszuschütten oder einen ganzen Unternehmensbereich zu diskreditieren. Sie sind von dem Gedanken getrieben, die HR-Abteilung der Zukunft zu entwerfen.

Den Anfang macht Wharton-Professor Peter Cappelli. Er drängt Human-Resources-Manager, nutzlose Programme und Initiativen zu beenden, und zeigt neue Wege auf. Der Beitrag „Die Personal-Agenda“ beginnt auf Seite 20. Im zweiten Artikel definieren Ram Charan, McKinsey-Chef Dominic Barton und Korn-Ferry-Mann Dennis Carey, was von einem Chief Human Resources Officer (CHRO) verlangt wird. Ihren Text „Eine neue Rolle für den Personalchef“ lesen Sie ab Seite 30. Anschließend skizzieren drei Praktiker und ein Wissenschaftler ihren Wunschpersonalchef – als Talentmanager, Transformator und Topmanager. „Die HR-Debatte aus deutscher Sicht“ finden Sie ab Seite 41. Ein Erfahrungsbericht aus dem US-Unternehmen Juniper Networks rundet unseren Schwerpunkt ab. Der Netzwerkausrüster holt immer wieder neue HR-Ideen ins Haus und prüft diese in einem ausgeklügelten vierstufigen Prozess. Mehr über „Die innovative HR-Abteilung“ erfahren Sie ab Seite 46.

Christoph Seeger

Banking auf dem Boden der Tatsachen.



www.helaba.de

Helaba |