

Die wichtigsten Aufgabenfelder der Unternehmen

Ordnet man die vielschichtigen Gründe, so sind diese fünf Aufgabenfelder für die Unternehmen heute besonders wichtig:

- ☞ **Kostenreduzierung**
- ☞ **Mitarbeiterproduktivität**
- ☞ **Führungseigenschaften**
- ☞ **Veränderungsmanagement**
- ☞ **Kundenzufriedenheit**

Die Mehrzahl der Unternehmen sieht aufgrund des wirtschaftlichen Umfelds derzeit in der Kostenreduktion die wichtigste Aufgabe ihres Personalbereichs. Die Steigerung der Mitarbeiterproduktivität, die Entwicklung von Führungskräfteeigenschaften, sowie Organisations- und Kulturveränderungen treten bei der Personalabteilung an die erste Stelle.

TOP-5 Aufgabenfelder der gesamten Organisation

2001	2002
Kundenzufriedenheit	Unternehmensweite Kostenreduzierungsprogramme
Unternehmensweite Kostenreduzierungsprogramme	Kundenzufriedenheit
Umsatzsteigerung	Nachhaltigkeit/Zukunftsfähigkeit
Nachhaltigkeit/Zukunftsfähigkeit	Umsatzsteigerung
Organisationsweite Programme zur Qualitätsverbesserung	Organisationsweite Programme zur Qualitätsverbesserung

- Die Top-5 Aufgabenfelder der gesamten Organisation sind von 2001 auf 2002 gleichgeblieben.
- Kostenreduzierung, und damit Effizienzsteigerung liegt vor der Kundenzufriedenheit in 2002.
- Umsatzsteigerung fällt als Ziel weiter ab.

TOP-5 Aufgabenfelder der HR-Organisation

2001	2002
Mitarbeiterbeschaffung	Entwicklung von Führungseigenschaften
Entwicklung von Führungseigenschaften	Organisationale oder kulturelle Veränderungen
Organisationale oder kulturelle Veränderungen	Steigerung der Mitarbeiterproduktivität
Vergütung und Zusatzleistungen	HR-Technologieveränderungen
Steigerung der Mitarbeiterproduktivität	Training und Lernprogramme

- Mitarbeiterbeschaffung und Vergütung gehören nicht mehr zu den Top-5.
- Die Entwicklung von Führungseigenschaften und Veränderungsmanagement haben höchste Priorität.
- Die Mitarbeiterproduktivität und Technologieveränderungen haben an Bedeutung gewonnen.

Quelle: PriceWaterhouseCoopers

Professionelle Personalarbeit

hat einen positiven Einfluss auf viele Bereiche, angefangen bei der Steigerung der Mitarbeiterproduktivität über die Reduzierung von Fehlzeiten bis zur Verbesserung der Profitabilität.

Dabei zeigt sich, dass eine enge Einbindung der Personalstrategie in die Gesamtstrategie des Unternehmen benötigt wird.

Notwendig sind wirksame Methoden und funktionierende Prozesse um die Personalstrategie durch geeignete personalwirtschaftliche Maßnahmen erfolgreich umzusetzen, anzupassen und zu messen.

Die richtige Mitarbeiterbefragung hilft Ihnen entscheidend in diesen Aufgabenfeldern