

Vorwort

Prof. (FH) Dr. Christian Kreuzer
Geschäftsführer/Partner

Österreichisches Controller-Institut und Contrast EY Management
Consulting GmbH

„Time to abolish HR?“ vs „The strategic value of HR“ sind nur zwei Headlines in Fachzeitschriften des letzten Jahres, welche die Ambivalenz der HR-Funktion auf den Punkt bringen. Die Bedeutung der HR-Abteilung schwankt zwischen hoher strategischer Bedeutung als Schlüssel zum immer knapper werdenden Arbeitsmarkt und Irrelevanz als administrative Verwaltungseinheit, die aufgrund von Prozessautomatisation längst redundant geworden ist.

Personalleiter sind dadurch hohem Druck ausgesetzt. Vorstand und Eigentümer erwarten, dass der HR-Leiter ein vertrauter Berater und strategischer Partner ist, der Mitverantwortung für den Geschäftserfolg trägt. Jemand, der das große Bild hinter den Zahlen sieht, entsprechend handelt und dadurch dem CEO den Rücken freihält. Jemand, der seinen Laden im Griff hat und regelmäßig Effizienzsteigerungen vorweisen kann.

Die Realität sieht in vielen Fällen anders aus. Zu oft verhindern eingefahrene HR-Prozesse echte Innovationen, zu sehr ersetzt Expertenwissen den strategischen Gestaltungswillen und zu wenig werden interne Analysen mit den praktischen Anforderungen des Marktes verbunden.

Die Ausrichtung der HR-Funktion auf ihre Rolle als strategischer Business Partner beginnt bei einer systematischen Auseinandersetzung ihrer Leistung. Genau an dieser Stelle liegt die Stärke eines umfassenden Personalcontrollings. Das Personalcontrolling liefert die Basis für Effizienz, Information und Entscheidung und ist daher die Voraussetzung für erfolgreiches HR-Business Partnering.

Die bereits 2. Auflage des Buchs „Personalcontrolling-Prozessmodell“ wurde in Hinblick auf die aktuellen Herausforderungen im HR-Bereich vollständig überarbeitet. Das Werk bietet ein praxisgerechtes und fundiertes Modell des Personalcontrollings, das als „State-of-the-art“-Vorlage gelten darf.