

Der Strategie im Cockpit

HR-KENNZAHLEN. *Durch sie lässt sich Personalarbeit darstellen und in die Sprache der CEOs übersetzen.*

Durch die Auswertung von HR-Kennzahlen kann die Effizienz des Personalbereichs für Vorstände klar dargestellt werden“, sagt Guido Eperjesi, Leiter des Geschäftsfeldes „HR-Strategie und -Organisation“ bei Deloitte/Wentner-Havranek: „Zahlen sind die Sprache der CEOs.“ Immerhin stellen Personalausgaben oft den größten Kostenblock dar. Im Idealfall sind die Kennzahlen in einer Steuerungseinheit gleich einem „Cockpit“ aufgeteilt. Dieses besteht aus einem Set mit allgemeinen HR-Größen, einem weiteren zur Kontrolle der Effizienz sowie strategischen Messgrößen.

Die Verwendung von Kennzahlen kann die Arbeit mit Mitarbeitern unterstützen, jedoch nicht ersetzen, betont Michael Meyer,

Vorstandsmitglied der Schenker & Co AG, beim dpw-Expertentreff „So werden Sie Europameister der HR-Kennzahlen“ vor 200 Personalverantwortlichen vergangenen Dienstag in der Wolke 19 im Wiener Ares Tower. Das „Cockpit“ fungiert als Frühwarnsystem in der Personalpolitik, wenn die Auswahl geeigneter HR-Kennzahlen auf die Unternehmensstrategie abgestimmt ist.

„Die Auswertung soll am besten auf Knopfdruck passieren“, sagt Wolfgang Rehor, Leiter Vertrieb und Marketing bei dpw H.R. Software. Die bloße Berechnung von Zahlen ist allerdings zu wenig – entscheidend ist deren richtige Interpretation.

Ein Video dieser Veranstaltung finden Sie auf www.diepresse.com/karriere. nik



Kennzahlen ersetzen nicht die Personalarbeit (v.l.n.r.): Wolfgang Rehor, Moderatorin und „Presse“-KarriereLounge-Ressortleiterin Johanna Zugmann, Michael Meyer und Guido Eperjesi.

[Doris Kucera]