

PERSONALARBEIT IM ZEITALTER DER DIGITALISIERUNG: HERAUSFORDERUNG FÜR DEN MITTELSTAND

Der stetig steigende Grad an Automatisierung und Digitalisierung erfordert es, dass Arbeitgeber Produktions- und Arbeitsabläufe immer wieder anpassen. Unflexible, hierarchische Strukturen haben ausgedient. Gefragt sind Arbeitsmodelle, die offen sind für Innovation und Experimentieren und auf die Zusammenarbeit von engagierten Mitarbeitern setzen.

Bedarfsgerechte Personalarbeit orientiert sich an den Unternehmenszielen

Für die Personalarbeit heißt das, klar definierte Berufsbilder und Jobbeschreibungen dem sich verändernden Marktumfeld anzupassen. Dabei geht es nicht nur darum, die Personallücken von heute zu füllen, sondern auch den zukünftigen Bedarf im Auge zu behalten. Gerade mittelständische Unternehmen sollten Sie sich hier die Fragen stellen: Was ist unser zukünftiges Geschäftsmodell? Werden wir in neue Märkte, Produkte oder Dienstleistungen diversifizieren? Welche neuen Fähigkeiten und Talente brauchen wir für unseren zukünftigen Erfolg? Eine präzise Beschreibung des heutigen und zukünftigen Personalbedarfs verlangt den engagierten Beitrag aller Stakeholder.

Digitales Know-how alleine reicht nicht

Der Erfolg von morgen basiert auf technischem Verständnis und digitaler Kompetenz. Die neue Arbeitswelt (Stichwort Industrie 4.0) verlangt auch von kleineren Unternehmen Fähigkeiten im Data-Management und Programmieren. Profunde technische Expertise alleine reicht jedoch nicht aus. Um Kunden bedarfsgerecht zu bedienen und Kollegen effektiv zu managen braucht es Empathie, strategisches Denken und kommunikative Fähigkeiten. Erst wenn Hard und Soft Skills in ausreichendem Maße vorhanden sind, können Unternehmen produktiv arbeiten.

Entwickeln Sie Ihre Mitarbeiter

Die betriebliche Innovationskraft hängt in starkem Maße von der Kreativität und dem Engagement

hochqualifizierter Beschäftigter ab. Doch auch in innovativen Unternehmen herrscht oft Fachkräftemangel und die Qualifikationen der Beschäftigten veralten, wenn Fachwissen und Kompetenzen der Mitarbeiter nicht auf den neuesten Stand gebracht werden.

Es ist daher von großer Bedeutung, notwendige Mitarbeiterkompetenzen zu entwickeln und durch eine vorausschauende Personalpolitik der sich abzeichnenden Fachkräftelücke entgegenzuwirken. Die Attraktivität Ihres Unternehmens können Sie durch ein durchdachtes Angebot an Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten erhöhen. Bei den Mitarbeitern entsteht dann nicht nur ein Gefühl der Wertschätzung und Wichtigkeit; zugleich erkennen sie, dass in ihre Zukunft investiert wird.

Erfolgreiche Qualifizierung ist passgenau und flexibel

Idealerweise bildet ein Unternehmen seine Mitarbeiter kontinuierlich weiter. In kleineren Unternehmen sollten die Qualifizierungsmaßnahmen deutlich flexibler und mit alternativen Lehrformen gefasst sein, um den Erfordernissen des betrieblichen Arbeitsablaufs gerecht zu werden. Neben der gezielten Schulung technischer, praktischer und arbeitsplatzspezifischer Fertigkeiten sollte auch die Erweiterung allgemeiner Qualifikationen angestrebt werden.

Durch nachhaltige Personalplanung und Weiterbildung hält Ihr Unternehmen Schritt mit neuen Anforderungen und Innovationen und bietet zusätzlich einen Anreiz für Fachkräfte. Die Experten von MFB Resultants entwickeln gerne gemeinsam mit Ihnen die Lösungen, die Ihrem Bedarf entsprechen. Wir unterstützen Sie dabei, Ihren Personalbedarf festzustellen und Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte systematisch und zielorientiert zu entwickeln.

MFB Resultants – Wir liefern Resultate.