



## Die 40 führenden HR-Köpfe

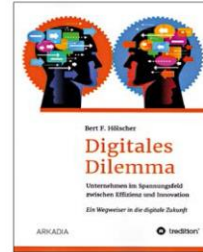
Vordenker und Vorbilder im Personalwesen 2017 S. 10

**RECRUITING** Was Sie bei der Personalsuche in Indonesien beachten müssen S. 28

**FACHKARRIERE** Wie Sie in Ihrem Unternehmen Expertenlaufbahnen attraktiv gestalten S. 44

**VERSETZUNG** Wie sich die neue Rechtsprechung zum Weisungsrecht auswirkt S. 44

## Etablierte Unternehmen durch den digitalen Wandel führen



**DIGITALISIERUNG.** Die größte Herausforderung der digitalen Transformation liegt nicht in der technologischen Umsetzung, sondern im inneren Wandlungsprozess: Alte Denkmuster, Hierarchiedenken und starre Prozessabläufe sollen umgewandelt werden in flache Hierarchien, schnelle Kommunikations- und Entscheidungsprozesse sowie bereichsübergreifendes, vernetztes Arbeiten. Eine besondere Bedeutung kommt dabei dem mittleren Management zu, dessen Arbeitsweisen und Entscheidungskompetenzen sich grundlegend ändern müssen und das gleichzeitig den Dreh- und Angelpunkt für das Gelingen des Transformationsprozesses darstellt. Der Autor richtet

sich mit seinen Ausführungen insbesondere an die etablierten Unternehmen und zeigt ihnen Herausforderungen und Erfolgsfaktoren im Transformationsprozess auf. Er liefert kein Patentrezept, sondern stellt vielmehr Wege, Instrumente und Möglichkeiten vor, wie Unternehmen der Wandel gelingt. Seine Hauptaussage lautet: Nur wenn das Unternehmen die Transformation als ganzheitlichen, evolutionären Prozess versteht, kann diese erfolgreich sein. Der Prozess wird über Jahre gehen und bedarf einer umfassenden Kulturveränderung.

**BEWERTUNG:** Der Autor beschreibt ein Modell, das durch die einzelnen Phasen des Transformationsprozesses führt und so schrittweise eine ganzheitliche Transformationsstrategie ergibt. Wünschenswert wären eine bessere Druckqualität und größere Schrift bei den Abbildungen, die selbst für Normalsichtige nicht immer gut lesbar sind. (dfu)

Bert F. Hölscher: Digitales Dilemma. 327 Seiten, Tredition, Hamburg, 2017. 24,95 Euro. [www.tredition.de](http://www.tredition.de)

## Sechs Punkte für das Recruiting von IT-Experten



**RECRUITING.** Wie können IT-Unternehmen ein Arbeitgeberprofil entwickeln, mit dem sie sich von anderen Firmen abgrenzen? Wie können sie die besten Mitarbeiter finden, ohne die gängigen Klischees von Arbeitgebermarken oder kostspielige Personalberater zu bemühen? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des Buchs von Frank Rechsteiner, Inhaber eines Recruiting- und Strategieberatungsunternehmens und ehemals selbst bei IT-Unternehmen in Führungspositionen tätig. Für sein Buch hat er mehrere Interviews mit Geschäftsführern und HR-Verantwortlichen von IT- und Unternehmensberatungen geführt und anhand der Ergebnisse sowie eigener Praxiserfahrungen einen Sechs-Punkte-Plan entwickelt. Diese sogenannte „Hype-Strategie“ sieht unter anderem die Übertragung hoher Eigenverantwortung an die Mitarbeiter vor, eine ehrliche und direkte Kommunikation sowie den Abbau von Bürokratie und Hierarchien im Unternehmen.

**BEWERTUNG:** Der Autor gibt zahlreiche Einblicke in die Praxis und leitet daraus Handlungsempfehlungen ab. (dfu)

Frank Rechsteiner: Kulturbasiertes IT-Recruiting, 103 Seiten, Springer Gabler, Wiesbaden, 2017. 24,99 Euro. [www.springer.com](http://www.springer.com)

## Personalmanager als Gestalter von Zusammenarbeit



**AUS UNSEREM VERLAG.** Im HR-Bereich dominiert das Bild des Prozess- und Standardisierungsexperten. Der kommunikationsstarke Personaler ist dagegen wenig präsent. Dabei ist Kommunikation nicht nur wichtig für Employer Branding und Personalmarketing, sondern auch für die Zusammenarbeit in Projekten, für Führung und Organisationsentwicklung. Jan C. Weilbacher entwirft ein neues Bild des HR-Managements: Personalmanager werden zu Förderern von Collaboration und Autonomie, zu Coaches und Begleitern und sie gestalten Communities. Der Autor beschreibt ausführlich, in welche Richtung die Entwicklung geht und welche Anforderungen an das Personalmanagement daraus entstehen und er gibt konkrete Anregungen für die Ausgestaltung der neuen Rolle. Abschließend liefert er „Zehn Thesen zur Zukunft des Personalmanagements“. Drei davon lauten: Personalmanager müssen Kulturgestalter und Vernetzer sein. Personalmanager müssen sich auch als Organisationsentwickler sehen. Personalmanager sollten Lust haben, Probleme zu lösen und das Business verstehen. (dfu)

Jan C. Weilbacher: Human Collaboration Management. 241 Seiten, Schäffer-Poeschel, Stuttgart, 2017. 39,95 Euro. [www.schaeffer-poeschel.net](http://www.schaeffer-poeschel.net)