THE MAK'ED TEAM®
CONSULTING COMPANY

Reifegradmodell People Management

1 HR als notwendige Nebentätigkeit

- Es werden die notwendigen HR-Basisaufgaben erledigt
- HR-Arbeit hat keinen hohen Stellenwert im Unternehmen
- Es gibt keine klar definierten Prozesse und Strukturen
- HR-Entscheidungen werden ad-hoc von der Geschäftsführung gefällt

Schritte zu Stufe 2:

- Schaffung eines strukturellen Handlungsrahmens
- Definition und Besetzung der relevanten HR-Rollen

2 HR als Administrator und Dienstleister

- HR agiert als Verwalter der Personaldokumente
- Es gibt erste einfache Prozesse, HR-Arbeiten werden aber größtenteils manuell erledigt
- HR-Entscheidungen werden von der Geschäftsführung gefällt und von HR kommuniziert
- Die Führungskräfte sind erste Ansprechpartner für ihre Mitarbeitenden

Schritte zu Stufe 3:

- Erweiterung der HR-Aufgaben und des HR-Teams
- Aufbau der wesentlichen Strukturen und der zu automatisierenden Prozesse

3 HR als Organisator und Koordinator

- Es gibt ein HR-Team mit klaren Verantwortlichkeiten
- Der Schwerpunkt liegt auf administrativen und organisatorischen Aufgaben
- HR bereitet Entscheidungsgrundlagen für die Geschäftsführung vor
- Die grundlegenden Prozesse sind automatisiert
- Es sind Kapazitäten für die Übernahme von weiteren Themen vorhanden

Schritte zu Stufe 4:

- Erweiterung der HR-Aufgaben, Rollen und Kompetenzen
- Ausbau der HR-Strukturen und Systeme
- Digitalisierung der Prozesse

4 HR als Mitgestalter des Unternehmens

- Administrative Aufgaben sind gleichwertig mit Themen entlang der Employee Journey
- HR-Themen werden proaktiv gestaltet und umgesetzt
- Es gibt klare HR-Strukturen mit meist digitalisierten Prozessen
- HR agiert als Berater und Begleiter für Geschäftsführung und Führungskräfte

Schritte zu Stufe 5:

- Positionierung der HR-Arbeit auf einer Ebene mit allen anderen Leitungsfunktionen
- Übernahme der Verantwortlichkeit als strategischer Business-Partner
- Größtmögliche Digitalisierung aller HR-Prozesse

5 HR als Treiber der Transformation

- Das HR-Team ist auf Leitungsebene positioniert und arbeitet nach fortschrittlichen Prinzipien
- HR ist in alle strategischen Entscheidungen mit Auswirkungen auf die Mitarbeitenden miteinbezogen
- HR treibt Veränderungen und Innovation proaktiv voran
- HR-Prozesse sind so weit wie möglich digitalisiert und optimiert