



Shaping HR future

Mark Huschenbeth  
HR Interim Management & Consulting



## Mehrwert durch eine langfristige Personalstrategie als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie

***Eine langfristige Personalstrategie befähigt Unternehmen, personelle Ressourcen gezielt einzusetzen und die Erreichung der Geschäftsziele effizient zu unterstützen. Durch die enge Verzahnung von HR und Unternehmensstrategie sowie regelmäßige Anpassungen an sich verändernde Rahmenbedingungen lassen sich Herausforderungen wie der Fachkräftemangel erfolgreicher bewältigen. Dieser Text beschreibt die zentralen Schritte zur Entwicklung einer nachhaltigen Personalstrategie und zeigt, wie HR als strategischer Partner fungieren kann.***

In vielen Unternehmen wird die strategische Rolle von HR immer noch diskutiert. Obwohl Führungskräfte und HR-Experten die Bedeutung dieser Rolle oft anerkennen, sieht die Praxis häufig anders aus. Dabei ist eine durchdachte Personalstrategie entscheidend für den Unternehmenserfolg, da sie gewährleistet, dass personelle Ressourcen optimal genutzt werden, um langfristige Ziele zu erreichen.

Angesichts des Fachkräftemangels und ständig wechselnder Anforderungen an Mitarbeitende wird deutlich, dass eine proaktive Personalstrategie Unternehmen unterstützt, fundierte Entscheidungen zu treffen und rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen. Unternehmen, die in diesen Bereichen Schwierigkeiten haben,



integrieren HR häufig nicht ausreichend in die strategischen Prozesse oder räumen HR keine angemessene Rolle ein.

### **Entwicklung einer erfolgreichen Personalstrategie**

Der erste Schritt zur Entwicklung einer langfristigen Personalstrategie ist eine umfassende Bestandsaufnahme der aktuellen Personalsituation. Dabei werden sowohl interne als auch externe Rahmenbedingungen analysiert, um relevante Handlungsfelder zu identifizieren:

- **Interne Faktoren:** Demografische Struktur der Belegschaft, Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeitenden sowie Schwachstellen im Personalmanagement, z. B. hohe Fluktuationsraten oder Fachkräftemangel.
- **Externe Faktoren:** Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, rechtliche Vorgaben und technologische Trends, die den zukünftigen Personalbedarf beeinflussen könnten.

Die enge Verknüpfung der Personalstrategie mit der Unternehmensstrategie ist entscheidend für den Erfolg. HR-Manager müssen nicht nur über Personalexpertise verfügen, sondern auch ein tiefes Verständnis für das Kerngeschäft und die langfristigen Unternehmensziele haben. Nur so können zukünftige Anforderungen rechtzeitig erkannt und z.B. der Qualifikations- und Kompetenzbedarf frühzeitig in die Personalplanung integriert werden.

### **Ziele definieren und Maßnahmen entwickeln**

Basierend auf der Analyse müssen in Abstimmung mit der Unternehmensstrategie klare, messbare und realistische Ziele definiert werden. Diese können sowohl kurzfristige als auch langfristige Maßnahmen umfassen, wie die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, die Reduktion der Fluktuationsrate oder die Entwicklung von Führungskräften.

Beispielsweise könnten Weiterbildungsprogramme implementiert werden, um Mitarbeitende auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten, oder flexible Arbeitsmodelle eingeführt werden, um die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen.

### **Kontinuierliche Überprüfung und Anpassung**

Eine Personalstrategie ist kein statisches Konzept. Sie muss regelmäßig überprüft und an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden. Die definierten Ziele und umgesetzten Maßnahmen sollten kontinuierlich evaluiert werden. Wichtige Kennzahlen wie die Fluktuationsrate, Mitarbeiterzufriedenheit oder die Zeit bis zur Besetzung offener Stellen bieten eine solide Basis zur Erfolgsmessung. Auf diese



*Shaping HR future*

**Mark Huschenbeth**  
HR Interim Management & Consulting

---

Weise können Maßnahmen frühzeitig optimiert und langfristiger Erfolg sichergestellt werden.

### **FAZIT**

Eine effektive Personalstrategie ist ein dynamischer, flexibler Prozess, der über das Tagesgeschäft hinausgeht. Sie muss sowohl auf interne als auch auf externe Entwicklungen reagieren können und gleichzeitig eng mit den Zielen des Unternehmens abgestimmt sein. HR spielt dabei eine entscheidende Rolle: Nur durch vorausschauende Planung und die strategische Positionierung von HR können Unternehmen sicherstellen, dass ihre personellen Ressourcen optimal eingesetzt werden, um langfristig erfolgreich am Markt zu agieren.

[Auf LinkedIn folgen](#)