

Personalführung 11/2011

Agiles HR-Management

AGILES HR-MANAGEMENT

„Scrum ist keine Methode der Softwareentwicklung, sondern ein Managementframework“, betonen Boris Gloger und André Häusling im einleitenden Kapitel über „Rahmenbedingungen für ein agiles Personalmanagement“. Die Einführung des Scrum-Rahmenwerks berge die Chance, ein gesamtes Unternehmen so zu verändern, dass Produkte effektiver erzeugt werden können. Das Autorenduo zeigt nachdrücklich auf, dass eine solche strukturelle Neuerung mit deutlich veränderten Anforderungen an die Personalabteilung und deren Arbeit einhergeht.

Nachdem sie im ersten Abschnitt Herkunft, Prinzipien, Rollen (wie die des Product Owner oder des Scrum Master) sowie das Prozessmodell von Scrum vorgestellt haben, beschreiben sie im Kapitel „Change Management“ den notwendigen kulturellen Wandel von einer klassisch organisierten zur „agilen Organisation“, in der zwar eine konstante „Metaorganisation“ mit Abteilungen oder Jobfamilien erhalten bleibt, die im Kern aber nichts anderes ist als eine permanente Projektorganisation. Der Personalabteilung kommt darin eine starke, beratende und vermittelnde Funktion zu.

Was agiles Arbeiten für Personalbeschaffung und -auswahl, „Talent Management & Retention“, Performance Management, Compensation und Benefits, Trennungsmanagement und Leadership bedeutet, erörtern der von Scrum-„Erfinder“ Ken Schwaber ausgebildete Boris Gloger und der Personalberater André Häusling in je einem Kapitel. Ein intelligentes, durchdachtes, ansprechend aufgebautes Buch, das leider offenlässt, ob und wie man Scrum aus dem Kontext der Softwareentwicklung lösen und für andere Zwecke modifizieren kann.



BORIS GLOGER / ANDRÉ HÄUSLING ► **Erfolgreich mit Scrum - Einflussfaktor Personalmanagement.** Finden und Binden von Mitarbeitern in agilen Unternehmen.

Hanser, 2011, 219 S., € 34,90
ISBN 3-446-42515-6

PERSONALFÜHRUNG 11/2011