

## Ich und warum ich Human Management dem Begriff Human Resource Management vorziehe:

Autor: MMMag. Bernhard Pohlhammer bp@fluxuscon.com

Ich möchte mich kurz vorstellen: Ich heiße Bernhard Pohlhammer und bin seit über 33 Jahren Unternehmensberater für die Bereiche Human Management und Marketing. Im Grunde genommen Disziplinen, die unterschiedliche Betrachtungsweisen auf uns Menschen beinhalten. Weltweit im Einsatz bei Großkonzernen, wie Mittelständlern und dies für unterschiedlichste Kulturen und mit unterschiedlichsten Ansätzen. So kam ich zu einer sehr wesentlichen Schlussfolgerung, nämlich, dass Human Resource Management eine sehr eingeschränkte Betrachtungsweise auf uns Menschen ist. Aus diesem Grund nenne ich meine Betrachtungsweise Human Management und eben nicht Human Resource Management. Ziel ist es ja immer, dass alle an einem Strang ziehen! Human Management: Wie ganz kurz in meiner Vorstellung erwähnt, reicht mir Human Resource Management nicht aus, um Menschen in Unternehmen, Institutionen, Vereinen, Organisationen, ... entsprechend zu behandeln, zu beurteilen und natürlich auch nicht sinnstiftend einzubringen.

Warum:

1. Weil Menschen keine Resource sind, sondern vielschichtige Lebewesen
2. Weil der Begriff Resource eine rein materielle Sichtweise (materiell im engeren Sinne) darstellt und den Menschen rein auf seine eindimensionale Brauchbarkeit als Mittel zum Zweck erklärt
3. Weil Menschen gesamtheitlich zu betrachten sind, auch wenn dies zeitlich, budgetär und im Sinne des Controllings aktuell und fast immer schon zuwider läuft
4. Weil diese zu enge Betrachtungsweise selbst aus betriebswirtschaftlicher Sicht (Maximierungs- und Minimierungssicht) keineswegs das Menschen innewohnende Potential nutzt
5. Weil nur wenn Menschen gesamtheitlicher betrachtet und geleitet werden, dies dauerhaft und nachhaltiger zum Erfolg führt. Insbesondere Anbetracht der Tatsache, dass man gute Mitarbeiter aktuell und sicher auch in Zukunft schwer finden, binden und bilden kann
6. Weil auch das Managementboard aus Menschen besteht und die meisten Managementaufgaben eher mit der subjektiven Situation, als mit der objektiven Situation zu tun haben. Objektiv sind viele Aufgaben leicht zu lösen, der subjektive Anteil allerdings erfordert Zeit und Geld; genau deshalb sollte jeder Unternehmer und jeder Manager aufhören Menschen lediglich nach ihrer Brauchbarkeit (Resource) hin zu betrachten und einzusetzen
7. Deshalb beschreibe ich das weite Aufgabenfeld des Human Managements (nachfolgend HM genannt) und nicht das nie wirklich sinnhafte Human Resource Management (nachstehend HRM genannt). Nur so, können Menschen sinnhaft und fast immer auch rentabler in ein Unternehmen integriert werden
8. Die Zukunft mit künstlicher Intelligenz und ebensolchen Robotern wirft uns Menschen auf die uns eigenen Kernfähigkeiten zurück, oder besser nach vorne. Repetitive Aufgaben kann ein Roboter oft besser, Auswertungen von Big Data beherrscht die künstliche Intelligenz oft besser. Was wir Menschen wirklich können ist Kreativität und Emotionalität, beides Fähigkeiten, die künstliche Intelligenz höchstens nachahmen kann Allgemein: dies ist keine wissenschaftliche Gesamtsicht, sondern meine Wahrnehmung, welche sicherlich einige Aspekte unberührt lässt, weil in meiner langjährigen Erfahrung ganz besonders die angesprochenen Situationen vorherrschten

und vorherrschen. Nutzen wir die Chancen und gehen wir gemeinsam in eine neue und durch Achtung und Respekt getragene Zukunft! Es geht hier nicht um eine „Gutmenschtheorie“, sondern um leicht beweisbares Wissen der Menschheitsgeschichte. Viele der erfolgreichsten Feldherren und Herrscher behandelten Menschen so, dass diese sich eher entfalten konnten und schlussendlich an einem Strang gezogen wurde.

www.fluxuscon.com