

Flexible Planungsmodelle erleichtern Einsatzplanung

Bedarfsgerechter Personaleinsatz

Integrierte Gesamtlösungen unterstützen ein umfassendes und effizientes Personalmanagement.

Ruth Huber

Möchte ein Unternehmen heute am Markt erfolgreich agieren, so ist eine Analyse der Erfolgsfaktoren unabdingbar. Sind diese Parameter, die zum Erfolg eines Unternehmens am Markt führen sollen, geklärt, so müssen die Ressourcen an Fähigkeiten, Wissen und Organisationskapital definiert werden, die für die Nutzung der Erfolgsfaktoren nötig sind. Hier sind vor allem die Personalabteilungen gefordert. Human Resource (HR)-Management ist ein Prozess, in dem der richtige Mitarbeiter mit der richtigen Qualifikation zu den richtigen Kosten zur richtigen Zeit am richtigen Platz eingesetzt werden soll. Mittels Personal-Controlling kann dieser Prozess gesteuert und dessen Erfolg gemessen werden. „Der Druck auf HR-Manager ist größer geworden. Die immer öfter gestellte Frage an sie ist: Was bringt HR dem Unternehmen?“, sagt Clemens Stieger, Beratung und Produktentwicklung bei GfP (Gesellschaft für Personalentwicklung). „Um der gestalterischen Aufgabe im Unternehmen gerecht zu werden, braucht ein HR-Manager technische Lösungen, um die anfallenden Abwicklungsaufgaben zu reduzieren. Dadurch wird Energie frei für seine Aufgabe als strategischer Part-

ner und Entwickler sowie Manager des Human Capital entsprechend den Unternehmensbedürfnissen. Auch hier können HR-Systeme hilfreich sein. Die GfP hat beispielsweise in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsuniversität Wien eine neue Lösung entwickelt, um die Professionalität von Ausbildungsmaßnahmen zu messen: Der Transfer-Check. Dieses Tool ermöglicht dem HR-Manager, die praktische Umsetzung von Ausbildungsinhalten sichtbar zu machen – ein weiterer Schritt zur objektiven Beurteilung von Ausbildungsentscheidungen“, sagt Stieger.

Produktions- und Personalprozesse synchronisieren

Der Aktionsradius der betrieblichen Personalarbeit geht längst über die reine Personalverwaltung hinaus und beinhaltet auch Personalverrechnung, Personalkostensimulation, Reisekostenabrechnung, Personalmanagement, Ausbildungsmanagement, Bewerberverwaltung, Zeitadministration und Personaleinsatzplanung. Der Bereich Human Resource Management hat sich zu einem Aufgabengebiet entwickelt, das eine Vielzahl unterstützender Funktio-



nen erfordert und eine Managementlösung, in welche alle relevanten Mitarbeiterdaten einmalig aufgenommen werden und im Gesamtsystem zur Verfügung stehen. „Wir erleben in Kundengesprächen immer häufiger die Situation, dass Produktions- und Personalprozesse nicht mehr getrennt betrachtet werden, sie sollen sozusagen bedarfsorientiert synchronisiert werden. Letztlich geht es darum, Budgets, Materialeinsatz, Termine und Personaleinsatz in der Planungsphase kostenoptimiert und möglichst flexibel aufeinander abzustimmen“, bestätigt Jürgen Wintzen, Director Consulting und Vertrieb bei Atoss. „Eine moderne Arbeitszeitmanagement-Lösung muss sich problemlos in vorhandene IT-Landschaften wie ERP-Systeme integrieren lassen. Das setzt eine zukunftsfähige Software-Architektur wie beispielsweise Java voraus. Häufig angefragte Funktionen wie Management-Kennzahlen, Employee Self Service, Kostenstellenmanagement oder Projektzeiterfassung sind für uns selbstverständlich.“



Foto: Atoss

Jürgen Wintzen, Atoss:
„Lösung in vorhandene IT-Landschaften integrieren“



Foto: dpw H.R. Software

Wolfgang Rehor, dpw:
„Einbindung in IT-Gesamtkonzept muss möglich sein“



Foto: P&I

Manfred Nagl, P&I:
„Vorausschauende Personalbedarfsplanung gefragt“



Foto: GfP

Clemens Stieger, GfP:
„Einsatz von HR-Lösung macht frei für strategische Aufgaben“



Entsprechend den aktuellen Marktbedürfnissen zeichnet sich ein Trend zu integrierten HR-Managementsystemen ab. Die Nachfrage nach integrierten Lösungen für Arbeitszeitmanagement und Personaleinsatzplanung ist groß. Denn um Planungssicherheit zu haben, müssen alle relevanten Daten jederzeit aktuell und vollständig zur Verfügung stehen.

Vorausschauende Planung

Auch Manfred Nagl, Geschäftsführer P&I Personal & Informatik, beobachtet bei den Kunden den Wunsch nach Systemen, welche die bedarfsgerechte Einsatzplanung der personellen Ressourcen unterstützen: „In Abhängigkeit von aktu-

ellen betrieblichen Kennzahlen wie Auftragsbestand oder dem zu erwartenden Kunden-Kaufverhalten ist eine vorausschauende Personalbedarfsplanung quer durch alle Branchen sehr gefragt.“ Integrierte Gesamtsysteme stehen dabei ganz oben auf der Wunschliste der Anwender. „Gesucht werden vor allem Lösungen, welche den Kreislauf von Personalplanung, Personalsteuerung und Personalabrechnung auf Basis eines einheitlichen, integrierten Datenmodells abdecken“, sagt Nagl.

In jedem Betrieb bildet das Personal das Kapital. Lösungen, die in der Lage sind, alle Bereiche des Personalwesens in einem integrierten Gesamtsystem abzudecken, gewinnen an Bedeutung. Durch die zentrale Datenhaltung stehen alle relevanten Informationen ohne Zeitverlust zur Verfügung und der Aufwand für die Datenpflege reduziert sich auf ein Minimum. Aber nicht nur die Einbindung in die bestehende IT-Landschaft und der Preis, sondern auch die Qualität der Lösung und die Kompetenz des Anbieters spielen bei der Entscheidungsfindung durch den Kunden eine wesentliche Rolle, meint Wolfgang Rehor, Marketingleiter bei dpw H.R.

Atoss

www.atoss.com
elke.jaeger@atoss.com

dpw H.R. Software

www.dpwhrsoftware.at
w.rehor@dpwhrsoftware.at

GfP Gesellschaft für Personalentwicklung

www.gfp.at
info@gfp.at

P&I Personal & Informatik

www.pi-ag.com
mnagl@pi-ag.com

Software. „Statt ‚alles aus einer Hand‘ werden zunehmend ‚von allem das Beste‘-Lösungen nachgefragt. Das bedingt, dass die Integration einer auf das HR-Management spezialisierten Lösung wie die von dpw in das IT-Gesamtkonzept möglich ist. Somit versorgen HR-Manager mit einer hochwertigen Personalsoftware nicht nur alle Bereiche des Personalwesens, sondern alle Unternehmensbereiche mit den benötigten Informationen“, so Rehor. ■

Delphi Software

Erfolgsfaktor Mitarbeiter

Neues Angebot für Human Capital Management.

Die bisherigen Geschäftsfelder Applikationsentwicklung, Data Warehouse und Business Intelligence sowie CRM hat der im Jahr 1993 gegründete IT-Dienstleister Delphi Software nun um den Bereich Human Capital Management (HCM) erweitert und die Vertretung von „Success Factors“, einem stark wachsenden US-Anbieter von Performance Management Lösungen, übernommen. „Success Factors“ ist eine global verfügbare webbasierte HCM Applikation. Das Produkt spiegelt als on demand verfügbare Dienstleistung mitarbeiterbezogene Businessinformationen auf dem Bildschirm, macht Strukturen und Prozesse sichtbar und unterstützt Suche, Entwicklung, Förderung und Pflege leistungsfähiger Mitarbeiter. Durch die ganzheitliche Darstellung von Eigenschaften und Struktur der Mitarbeiter in Verbindung mit Unternehmenszielen, Performancezahlen und

Detailinformationen erkennt es rechtzeitig entstehenden Handlungsbedarf und unterstützt somit die gesamte Unternehmensführung. Delphi-Chef Wolfgang Laaber präsentierte nicht nur das neue Angebot sondern gleich auch begeisterte HR-Experten aus der Beraterszene, die er als wichtige Grundlagenlieferanten betrachtet, während Delphi für Beratung, Verkauf, Adaptierung und Implementierung zuständig ist. Barbara Thoma von Argo meint zum Beispiel, dass „Success Factors“ klassische HR-Lösungen nicht ersetzt, sondern ergänzt und sieht die Anwendungsfelder besonders bei virtuellen Teams. Der Erfolg sei letztlich jedoch vom Input aus der HR-Grundlagenarbeit in Form der richtigen hinterlegten Fragen sowie von Akzeptanz und faktischer Umsetzung abhängig. Der Einsatzbereich von „Success Factors“ beginnt laut EMEA-Manager Andreas Zwimperf zwar theoretisch bereits



Foto: Delphi Software

Wolfgang Laaber, Delphi Software: „Der Einsatz von ‚Success Factors‘ rechnet sich rasch durch geringere Fluktuationskosten“

bei Firmen mit wenigen Mitarbeitern, die Lösung dürfte jedoch erst bei Mitarbeiterzahlen ab einigen hundert Personen oder in international agierenden Unternehmen ihre Vorteile richtig ausspielen. Die jährlichen Lizenzkosten pro Kopf beginnen bereits bei vierzig Euro, der RoI ist laut Wolfgang Laaber durch einen Rückgang der Fluktuation rasch erreicht. ■

Delphi Software
www.delphi.at