

Komplettlösungen optimieren die Personalwirtschaft

Lösungen für das Personalwesen müssen heute weit mehr bieten, als die klassische Lohn- und Gehaltsabrechnung. In Zeiten knapper Personalressourcen werden sie zunehmend zum strategischen Managementinstrument, mit dem sich der Einsatz von Mitarbeitern gezielt steuern und verwalten lässt.

von **petra adamik** | petra.adamik@informationweek.de

Kompetente Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens – das gilt für große Konzerne ebenso, wie für kleinere und mittelständische Betriebe. Der zielorientierte Einsatz menschlicher Ressourcen ist ein entscheidender Faktor im Wettbewerb. Mit umfassenden HR-Lösungen (Human Resource) lässt sich Personal erfolgreich managen und zielorientiert einsetzen. Softwaregesteuerte Lösungen für das moderne Personalwesen decken heute verschiedene Bereiche ab. Da ist einmal die klassische Lohn- und Gehaltsabrechnung. Sie unterliegt terminbezogenen, tariflichen und betrieblichen Regelung. Darüber hinaus gilt es, gesetzliche Bestimmungen einzuhalten. Eine professionelle Lösung muss imstande sein, schnell und ohne großen administrativen Aufwand auf rasche Veränderungen des Regelwerks zu reagieren, um die betrieblichen Abläufe nicht zu stören.

Neben den klassischen Instrumenten, gewinnen im Personalbereich zunehmend Informations- und Planungsinstrumente an Bedeutung. Sie ermöglichen relevante Auswertungen über den Gesamtbetrieb, zeigen Gegenwart und Vergangenheit auf und bilden Hierarchien ab. Spezifische Module erlauben eine zukunfts- und zielgerichtete Planung. Das gilt für die einzelnen Mitarbeiter ebenso, wie für die jeweiligen Arbeitsstellen und die vorhandenen Budgets.

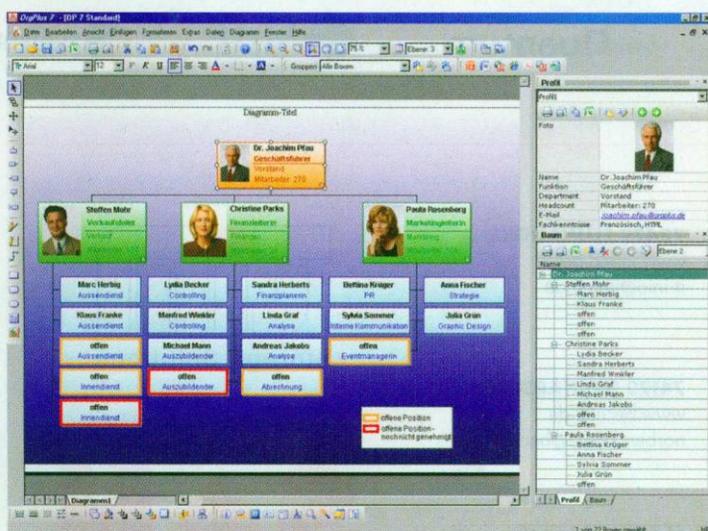
Fester Bestandteil der modernen Personalarbeit sind mittlerweile auch die Bereiche Zeitwirtschaft und Zutrittskontrolle. So ist die Zeitwirtschaft eine wichtige Voraussetzung für eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten und die Basis für neue Arbeitszeitmodelle.

Module für die Zutrittskontrolle werden den zunehmenden Sicherheitsanforderungen in Unternehmen und Verwaltungen gerecht. Sie erlauben die Einrichtung bedarfsgerechter und personenbezogener Zutrittsberechtigungen und ermöglichen so den speziellen Schutz individueller Unternehmensbereiche. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass nur die Mitarbeiter den Zugang zu kritischen Arbeitsbereichen erhalten, die hier tatsächlich ihre Aufgaben haben.

Lohn- und Gehalt – der Klassiker

Mit Softwarelösungen für die klassische Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie die Verwaltung von Arbeitszeiten lassen sich sämtliche Abrechnungsvorgänge nahezu automatisch erstellen. Lösungen in diesem Umfeld kommen von den Branchenriesen wie SAP, Oracle oder PeopleSoft ebenso, wie von kleineren und mittelständischen Anbietern wie SoftM, Sage, s+p, sowie Atoss oder Schilling Software, um nur einige zu nennen.

Neben den allgemeinen Funktionen für die Lohn- und Gehaltsabrechnung sind viele am Markt verfügbaren Abrechnungslösungen heute in der Lage, gezielt auf spezifische Anforderungen einzugehen. Damit lassen



Quelle: HumanConcept

Organigramme ermöglichen einen detaillierten Überblick über Unternehmens- und Personalstrukturen.

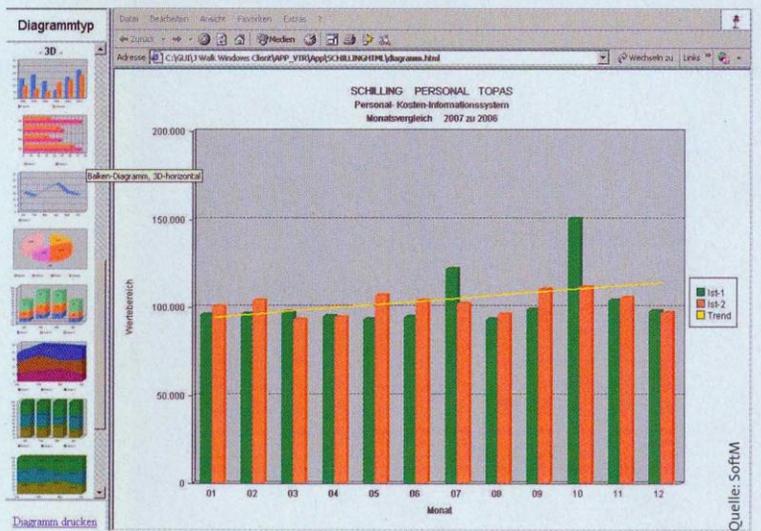
sich individuelle Abrechnungsmodelle für die Industrie und den Dienstleistungsbereich, aber auch die Bauwirtschaft oder den Handel sowie das Bühnenpersonal in Theater- und Opernhäusern erstellen. Neben den allgemeinen Funktionen bieten die Lösungen auch die individuelle Einrichtung von Prüfläufen, stellen Historienwege in der Personalentwicklung dar und bieten Schnittstellen zu anderen relevanten HR-Modulen.

Darüber hinaus stellen die Lösungen in der Regel per Mausclick Arbeitsbescheinigungen aus, die zur Vorlage beim Arbeitsamt oder anderen Behörden benötigt werden oder stellen Verdienstbescheinigungen zur Verfügung, die zur Vorlage bei Banken oder Behörden benötigt werden.

Zeitmanagement als Kernmodul

Ein wichtiger Bestandteil eines modernen Personalwirtschaftssystems ist die Urlaubs- und Fehlzeitenverwaltung. Sie erlaubt die detaillierte Erfassung und Auswertung aller Arbeitszeitdaten für jeden einzelnen Mitarbeiter. Schnittstellen zu Zeiterfassungsterminals stellen eine tagesaktuelle Auswertung für jedes Personalkonto sicher. Auf diese Weise lassen sich Über- oder Unterbesetzungen auf einen Blick erkennen. →





Mit einer intelligenten Personalverwaltung lassen sich die Personalkosten tagesaktuell erfassen und darstellen.

Arbeitszeitmodule sind in vielen Branchen inzwischen ein wichtiges Instrument für die Personaleinsatzplanung. In Warenhäusern beispielsweise wird es immer wichtiger, den Einsatz der Mitarbeiter gezielt zu planen. So wird sichergestellt, dass in Spitzenzeiten genügend Mitarbeiter an den Kassen und in den Verkaufsräumen sind, um die Kundenanforderungen zu erfüllen.

In vielen Dienstleistungsunternehmen ist eine projektbezogene Zeiterfassung und Abrechnung notwendig. Mit entsprechenden Lösungsmodulen kann die projektbezogene Zeiterfassung und Abrechnung individuell erfolgen. Gleichzeitig können flexible Arbeitszeitmodelle eingerichtet werden, die sich individuell an den Anforderungen eines Projektes orientieren. Analog dazu erfolgt die Führung von Arbeitsentgeldkonten. Über individuelle Schnittstellen ist die Einbindung in das jeweils eingesetzte Projektmanagement möglich. Im produzierenden Gewerbe können Zeitwirtschaftsmodule mit dem jeweiligen PPS-System (Produktionsplanung und Produktionssteuerung) integriert werden. Schichtzeiten werden durch Stempeln an entsprechenden Terminals erfasst. Die individuellen Daten werden direkt in das Arbeitsentgeldkonto des jeweiligen Mitarbeiters eingepflegt und erlauben die centgenaue Abrechnung unter Berücksichtigung tariflicher und arbeitsrechtlicher Vereinbarungen.

Dienstreisen automatisch abrechnen

Bei der Abrechnung von Dienstreisen gilt es, tarifliche Vereinbarungen ebenso einzuhalten, wie steuerliche Vorgaben zu beachten, die gesetzlich geregelt sind. Dazu ist die exakte Erfassung sämtlicher Faktoren einer Dienstreise notwendig. Das umfasst die indivi-

duellen Belege, aber auch die Reisedaten und -dauer sowie das Reiseziel. Die Reisekostenabrechnung mit modernen Softwarelösungen erfolgt heute in der Regel per Internet oder Intranet direkt vom Arbeitsplatz des Mitarbeiters aus. Das beginnt bei der Antragstellung für eine Dienstreise und reicht über das Einlesen der Belege bis hin zur Datenübergabe an die Finanzbuchhaltung.

Kompetenzen erfassen und darstellen

HR-Anwendungen ermöglichen inzwischen auch die transparente Darstellung von spezifischen Kompetenzen, auch Skills genannt, über die Mitarbeiter verfügen. Die Visualisierung dieser Informationen kann bei Unternehmensentscheidungen zum wichtigen strategischen Instrument werden. Ein effektives Kompetenzmanagement gibt den Personalverantwortlichen eine detaillierte Übersicht über die Kompetenzen von Mitarbeitern auf allen Unternehmensebenen und ermöglicht eine strukturierte Analyse des Kompetenzbestandes. Anhand der Ergebnisse lassen sich zielgerichtete Maßnahmen durchführen, um den Kompetenzstand zu verbessern und an die Anforderungen des Unternehmens anzupassen.

Das Softwarehaus HumanConcepts beispielsweise hat seine Lösung OrgPlus mit dem Kompetenzmanagement-Modul von Persis verknüpft. Mit OrgPlus lassen sich Mitarbeiterinformationen visualisieren und Organigramme erstellen, die einen Echtzeitblick auf relevante Unternehmensinformationen aus verschiedenen Systemen erlauben. Damit lassen sich dem Hersteller zufolge aussagekräftige Analysen erstellen, die sowohl das Kerngeschäft, als auch das Humankapital eines Unternehmens betreffen.

Bewerberverwaltung optimieren

Wichtiger Bestandteil eines professionellen Personalmanagements ist die Verwaltung von Bewerbern und offenen Stellen. Hier müssen in der Regel verschiedene Aspekte beachtet werden. So sollten beispielsweise die Fachabteilungen eingebunden werden. Darüber hinaus ist es notwendig, die Kommunikation mit den Bewerbern zu strukturieren und transparent zu gestalten. Je besser sich ein Unternehmen hier darstellt, desto größer sind seine Chancen, kompetente Bewerber zu rekrutieren.

Eine Bewerberverwaltung sollte die Organisation der offenen Stellen ermöglichen und die Verwaltung der Bewerbungen vereinfachen. Eine Erfassung der Stammdaten verhindert, dass Personaldaten bei einer erneuten Bewerbung neu erfasst werden müssen. Die detaillierte Beschreibung der Bewerbermerkmale zeigt auf, welche Bewerber sich am besten für eine ausgeschriebene Stelle eignen. Eine integrierte Terminverwaltung erleichtert die Vereinbarung von Vorstellungsgesprächen.