

Mobile HR

Mobile Computing im Personalwesen.

Im Jahr 2016 sind mobile Endgeräte wie Smartphones, Tablets und PDAs aus unserem Alltag nicht mehr wegzudenken. Doch wie können diese technischen Geräte im Unternehmen eingesetzt werden, um Prozesse einfacher zu machen, die Arbeit effizienter zu gestalten und Kosten zu sparen? Ist das auch im Bereich Personalwesen sinnvoll? Welche Rolle spielt dabei der Megatrend der Digitalisierung? Diese Fragen sollen im Folgenden näher beleuchtet werden:

Was ist Mobile Computing (MC)?

Grundsätzlich spricht man von Mobile Computing, wenn eine Kommunikation eines Menschen mit einem mobilen, das heißt transportablen, Endgerät vorliegt. Also tragbare Computer, die kompakt und leichtgewichtig sind, eine vollständige Tastatur haben und die nicht nur dazu dienen, Software zu verwenden, sondern auch Daten, Stimme oder Bilder übermitteln, ohne physisch verbunden zu sein. Mobile Endgeräte können dabei zeit- und ortsunabhängig verwendet werden, weisen eine permanente Verbindung mit dem Internet auf und ermöglichen schließlich die Interaktion mit dem Nutzer.

Was bedeutet Personalwesen oder HR heute?

Human Resource Management ist eine Disziplin der Betriebswirtschaft, die sich in erster Linie mit dem Faktor Mensch und Arbeit zur Erreichung der Unternehmensziele beschäftigt. Einzeldisziplinen sind dabei die Personalführung, die Personalplanung und -entwicklung, Personalkommunikation, Personalbeschaffung und Personalmarketing. Aber auch das Entgeltmanagement und das Personalcontrolling sind moderne Bestandteile von Human Resources.

Was sind (mobile) Personalinformationssysteme (PIS)?

Ein Personalinformationssystem ist ein Softwaresystem, das dazu dient, Daten der Personalverwaltung zu erfassen, zu speichern, zu verarbeiten, zu pflegen und zu analysieren. Das PIS besteht aus Hardware (Server oder Serververbund), Datenbanken und Daten. Das Mobile PIS hat vor allem Analyse- und Informationscharakter, denn der beschränkte Gebrauch von mobilen Tastaturen limitiert die Eingabemöglichkeiten. Auch werden Daten nicht direkt mobil gespeichert, sondern eher auf den Servern.

In welchen Disziplinen von HR wird Mobile Computing heute eingesetzt?

Dr. Björn Pilarski und Prof. Dr. Matthias Schumann von der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen haben in einem Arbeitsbericht im Jahr 2015 empirische Erkenntnisse formuliert und eine Studie durchgeführt, die den Einsatz von mobilen Personalinformationssystemen in Unternehmen untersucht. Ein Ergebnis der Studie ist, dass 61 von 79 befragten Unternehmen angaben, mobile Anwendungen zur Unterstützung von betrieblichen Geschäftsprozessen einzusetzen, und 35 dieser Unternehmen ebenfalls Personalmanagementaktivitäten durch mobile Applikationen anwenden.

Doch spannend ist ja vor allem, in welchen Teilbereichen sich das Thema bereits durchgesetzt hat:

Die wichtigsten Einsatzgebiete sind:

- mobile Employee- und Manager-Self-Service-Systeme mit jeweils 20 und 15 Prozent,
- das Arbeitszeitmanagement mit 16 Prozent,
- Anwendungen zum Unterstützen des mobilen Lernens mit 15 Prozent,
- Abrechnen von Spesen mit 14 Prozent,
- das Reisemanagement mit 11 Prozent,
- Zugriff auf Personalakten mit fünf Prozent,
- und das Zutrittsmanagement.

Pilarski und Schumann kommen zu dem Schluss, dass vor allem in der Personaladministration und -verwaltung die am häufigsten unterstützten Personalmanagementprozesse auftreten. Außerdem ist die Analyse der Daten der wichtigste Anwendungsfall, etwa das Erfassen von Arbeitszeiten, das Beantragen von Genehmigungen wie zum Beispiel Urlaubsanträge oder Krankmeldungen mit 29 Prozent sowie das Erfassen und Abrechnen von Reisekosten mit 22 Prozent. Auch im Bereich der Personalbeschaffung konnten eine Reihe von Anwendungsfällen identifiziert werden, die durch führende Personalinformationssysteme abgedeckt werden: Vor allem wird die Auswahl und der Vergleich von Kandidaten unterstützt (22 Prozent). In der Personalentwicklung wird häufig der Status quo des aktuellen Entwicklungsstandes der Mitarbeiter analysiert und dokumentiert, indem die Qualifikationen eingesehen und Weiterbildungsmaßnahmen festgelegt werden (12 Prozent).



Banauke © www.fotolia.de

Das Primat der Mobilität – auch in HR!

Technische Umsetzung eines mobilen PIS

Die Autoren der Studie fragten ebenfalls, wie solche mobilen Lösungen technisch umgesetzt sind. Die befragten Unternehmen gaben an, dass über die Hälfte der mobilen Anwendungen mithilfe von Webtechnologien realisiert wurde. Es folgen hybride Anwendungen, die zwei Technologien mischen, mit 8 Prozent, und native Anwendungen, speziell für die jeweilige Zielplattform (daher nativ) zugeschnitten und umgesetzt (7 Prozent). Standardsoftware wird zu 36 Prozent eingesetzt. 23 Prozent setzten auf Individualsoftware.

Wer sind die Anbieter von mobilen Personalinformationssystemen (PIS)?

Bei den Anbietern von HR-Software muss man zwei Aspekte beachten. Auf der einen Seite gibt es auf dem Markt zwar mobile PIS, die verschiedene Anwendungsfälle unterstützen, jedoch nutzen die Anwendungsunternehmen bisher nur Lösungen für verwaltungstechnische Aufgaben. Das könnte zum einen daran liegen, dass der Nutzen den Anwenderunternehmen nicht bewusst ist oder dass deren Potenziale in Prozessen nicht bekannt sind, so die Verfasser der Studie. Die großen Anbieter für mobile HR-Software sind SAP, Sage, Oracle, Atoss, ADP, SP_Data und Talentsoft.

Chancen und Risiken

Die Göttinger Forscher sehen nach Abschluss der Studie durchaus Argumente, die für den Einsatz mobiler Personalinformationssysteme sprechen. So antworteten die Befragten, dass eine höhere Prozesseffizienz und eine bessere Entscheidungsquali-

tät eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit hervorrufen und eine bessere Mitarbeiterbetreuung gegeben ist. Im Gegensatz dazu wurden die Erwartung in Bezug auf kürzere Bearbeitungszeiten von HR-Aktivitäten und der Abbau von persönlichen Kommunikationsbeziehungen als negative Auswirkungen formuliert.

Fazit

Wie aus der Studie deutlich wird, gibt es noch ein gewisses Delta zwischen den angebotenen mobilen Personalinformationssystemen und den möglichen Anwendungsszenarien im HR-Bereich. Wie Dr. Björn Pilarski und Prof. Dr. Matthias Schumann in ihrem Fazit deutlich machen, werden lediglich drei der von den Personalverantwortlichen genannten Einsatzgebiete vollständig durch am Markt existierende mobile PIS abgedeckt, nämlich Personalmarketing, Einsatzplanung sowie Arbeitszeit- und Reisemanagement. Wünschen würden sie sich aber auch Unterstützung in Rekrutierungsprozessen, Nachfolge-Managementkonferenzen, Mitarbeitergesprächen, Stammdatenmanagement und Führungskräfte-Reporting. Diese Fälle werden aber nicht durchgehend durch mobile Anwendungen unterstützt. Gar nicht unterstützt werden Prozesse rund um Mitarbeiterbeurteilungen sowie Zutritts-, Ideen- und Gesundheitsmanagement. Bereits im Jahr 2012 wurde eine steigende Bedeutung von Mobile Computing im Bereich HR vorausgesagt. Aufgrund der fehlenden Möglichkeit, umfangreiche Eingaben und Dokumentationen mittels mobiler Endgeräte zu machen, und bedingt durch den Fakt, dass Mitarbeiterführung und Motivation sehr menschliche Kompetenzen erfordern, können sicher Verwaltungsprozesse mit mobilen PIS vereinfacht werden, aber dennoch sollten keine Algorithmen die Personalauswahl oder andere Entscheidungen bestimmen. Die Forscher sehen trotz der grundsätzlich steigenden Bedeutung mobiler HR-Anwendungen keine Tendenz, dass mobile HR-Anwendungen Desktopanwendungen komplett ersetzen werden. Es werden voraussichtlich nur Funktionalitäten durch mobile Anwendungen bereitgestellt, die sinnvoll mobil unterstützt werden können. Auch in Zukunft werden komplexere Funktionen weiterhin an Desktop-PC oder am Laptop in Verbindung mit den Servern bearbeitet.

STEFFI BURGARD
freie Journalistin

