

Fluch oder Segen?

Human Capital Management Systeme unter der Lupe

Human Capital Management Systeme oder auch Personalinformationssysteme vereinfachen vieles in Personalabteilungen, aber sind sie wirklich immer nur ein Segen? Was denken Mitarbeiter, wenn ihre Fähigkeiten und Qualifikationen in Bits und Bytes umgerechnet werden? – Einige Argumente für und gegen technische Unterstützung der HR-Bereiche lesen Sie im folgenden Artikel.

Was sind Human Capital Management Systeme (HCM)?

Ein HCM wird in modernen Unternehmen zur Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Pflege, Analyse, Benutzung, Verbreitung, Disposition, Übertragung und Anzeige von Informationen, benutzt um Entscheidungen und Mitarbeitern in Personalabteilungen die Arbeit zu erleichtern.

Das HCM besteht aus Hardware (Rechnern oder Rechnerverbund), Datenbanken, Software, Daten und all jenen Anwendungsprogrammen, die für die Verwaltung des Personals benötigt werden. Entweder werden sie als Gesamt-IT-Lösung namhafter Hersteller genutzt oder durch den Einsatz eigen programmierter Schnittstellen im Unternehmen eingesetzt.

Welche HR-Bereiche werden technisch unterstützt und warum ist das gut?

Immer wiederkehrende Aufgaben, wie die monatliche Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Personalstammdatenverwaltung, die Erzeugung von Personalstatistiken und die Speicherung personenbezogener Daten werden dank moderner Lösungen vereinfacht und das spart viel Zeit und Ressourcen. Außerdem können so schneller Entscheidungen getroffen werden, denn durch die gute Analyse der Daten entsteht ein hervorragender Überblick über Kosten, Fähigkeiten und Wirtschaftlichkeit, des Human Capitals, dem wichtigsten Gut im Unternehmen.

Auch für die Bewerberauswahl, für die Ermittlung von Bedarfen für Aus- und Weiterbildung und der somit verbundenen

Personalentwicklung sowie wie für den Vergleich von Anforderungs- und Fähigkeitsprofilen können die Lösungen hilfreich sein.

Werden Mitarbeiter neu eingestellt, werden alle persönlichen Daten in Form der Stammdatenverwaltung erfasst. Dazu gehören Arbeitsvertragsdaten, Ausbildungsdaten, frühere Tätigkeiten, die bisherige Beschäftigung und Beurteilungsdaten. Grundlegend sind natürlich auch Adressdaten, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer, Steuerklasse und andere Daten wie Kontaktinformationen, Familienstand und so weiter, Teil dieser Erfassung.

Neben der guten Übersichtlichkeit aller Informationen, kann auch die Verwaltungsarbeit rund um Mitarbeiter erleichtert werden in dem Prozesse abgebildet und definiert werden können, das betrifft alle Funktionsbereiche im HR: bei Einstellung, bei Entlassung, bei Versetzungen, und bei Beförderungen.

Moderne HCM-Lösungen dienen weiterhin der Personalberichterstattung mit Tabellenauswertung. So werden beispielsweise interne Personalstatistiken (zum Beispiel Altersstruktur, Fluktuationsstatistik) erstellt, die dem Management ein Gefühl für die Zufriedenheit und Arbeitsleistung der Mitarbeiter geben. Aber auch die Kennzahlenermittlung, und die grafische Aufbereitung von Kennzahlen und Statistiken verhelfen allen Beteiligten in Personalabteilungen stets die richtigen Entscheidungen zu treffen um möglichst effizient und effektiv das Unternehmensziel zu erreichen.

Ganz praktische Zielsetzungen wie Zeitermittlung, Anwesenheitskontrolle, Fehlzeitenverwaltung und – auswertung, Urlaubsabrechnung, Schichtpläne und Krankenstände werden ebenfalls mittels der Technik geplant und gesteuert.

Wesentlich ist auch die Personalplanung, mit der die Personalbedarfsplanung (Stellenplan), die Personaleinsatzplanung, Personalentwicklungsplanung, die Personalbeschaffungs- und Freisetzungsplanung, Personalkostenplanung und die Gehaltshochrechnung erledigt werden.

Informationen dienen aber nicht nur den Personalsachbearbeitern und Entscheidern, sondern auch externen Einrichtungen und Personenkreisen. Außerhalb des Unternehmens werden Informationen an staatlichen Stellen übermittelt, die statistische Daten erheben. Auch von der Öffentlichkeit, also zum Beispiel Aktionären, Verbänden und den Medien werden Informationen bezogen. Insbesondere Bewerber greifen via Internet auf bestimmte Informationen zurück. Betriebsräte, Arbeitsämter, Zeitarbeitsunternehmen sind weitere Empfänger.

Welche Kritikpunkte für den Einsatz von HCM ergeben sich?

Bei all den Vorzügen bei der Vereinfachung der Tätigkeiten im HR-Bereich gibt es jedoch auch ein paar Kritikpunkte zu beleuchten. Da Personaldaten sehr sensibel sind, müssen viele Sicherheitsaspekte angewendet werden. Wer hat welchen Zugriff? Wer darf welche Daten einsehen und wer darf wann informiert werden?



In Zeiten in denen Cyberattacken zu einer wirklich Gefahr werden, ist so manchem Mitarbeiter sicher nicht ganz wohl bei der Sache.

Deshalb ist es sehr wichtig, dass die Vertraulichkeit der Personaldaten mit dem Schutz vor unberechtigtem Lesen, die Integrität der Daten (Schutz vor Verfälschung), die Authentizität des Kommunikationspartners, der Beweis der Dateneingabe (Unleugbarkeit), die regelmäßige Datensicherung (Schutz vor Datenverlust) und die termingerechte Vernichtung abgelaufener Daten, etwa Abmahnungen, sichergestellt werden. Hoffentlich also allgemein die strikte Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Vorschriften.

Bei der Recherche zu diesem Artikel haben sich weder Studien, noch andere wissenschaftliche Belege finden lassen, die die Befürchtungen oder Ängste von allen Beteiligten irgendwie wissenschaftlich belegen lassen und auch der folgende Teil ist eher eine Auflistung von möglichen Schwierigkeiten. Aber nicht immer entscheiden nur die werbetechnischen Aussagen der großen Hersteller.

Privatsphäre, Kontrolle und Angst um den Arbeitsplatz?

Wie verhält es sich beispielsweise mit den betroffenen Mitarbeitern? Sie, wie jeder Mensch, legen Wert auf die Wahrung ihrer Intim- und Privatsphäre. Auch eine undurchsichtige Kontrolle durch den Arbeit-

geber und staatliche Behörden, aber auch grundsätzlich die Angst vor Rationalisierung und des Ersatzes des Arbeitsplatzes durch eine PC-Anwendung führen zu Verunsicherung.

Der menschliche Faktor bei der Personalauswahl?

Bedingt durch den Fakt, das Mitarbeiterführung und Motivation sehr menschliche Kompetenzen erfordern, können sicher Verwaltungsprozesse mit HCM vereinfacht werden, aber sicher sollten keine Algorithmen die Personalauswahl oder andere Entscheidungen bestimmen. Denn gerade in der Besetzungspolitik können nicht nur Bits und Bytes die Softskills eines Bewerbers messen, sondern auch das Auftreten und die Präsenz sind wichtig. Und der blanke Lebenslauf kann nur ein gewisses Bild zu den Fähigkeiten liefern.

Employee Self Service – noch mehr Arbeit für die Mitarbeiter?

Employee Self Service ist ein web-basiertes Anwendungsprogramm oder eine mobile Anwendung, mit der Mitarbeiter eigene personalbezogene Daten selbst anlegen, anzeigen, ändern oder Genehmigungsprozesse starten können. Arbeit wird von den Personalern hin zu den Mitarbeitern verteilt, ist das sinnvoll? Letztlich besteht ein Unterschied, ob ein Employee Self Service-System dazu dient, den Mitarbeiter aus Motivationsgründen in die Prozesse zu integrieren oder um Pro-

zesse effizienter zu gestalten.

Folgende sind nur einige Aufgaben die in vielen Unternehmen zusätzlich zur Kern-tätigkeit übernommen werden müssen:

- Erstellung und Abgabe eines Urlaub-Antrages,
- Erstellung und Änderung eines Reise-Antrages,
- Erstellung und Bearbeitung von Reisekostenabrechnungen,
- Änderung der eigenen Telefonnummer und anderen persönlichen Daten,
- Anpassung privater Ereignisse wie Heirat oder Geburt eines Kindes,
- Eintragen der Arbeitszeiten,
- Anforderung eines Entgeltnachweises,
- Buchung oder Stornierung einer Schulung, Pflege eines Qualifikationsprofils,
- Eingaben im Rahmen des jährlichen Mitarbeiterbeurteilungsprozesses .

Fazit:

Sicher, in einer modernen digitalen Welt spielen Effektivität und Effizienz eine Rolle, denn Arbeitsleistung kostet Geld. Ziel von Unternehmen ist es Wettbewerbsvorteile zu sichern und den Erfolg des eigenen Unternehmens zu sichern. Aber bei all den vielen Vorteilen von HCM-Lösungen, sollte der menschliche Faktor und die Befürchtungen nie außer Acht gelassen werden. Viele große Hersteller werben mit den in dem Artikel beschriebenen Vorteilen, aber vergessen Sie bei der Auswahl ihrer IT-Systeme nicht, dass neben unerwarteten Herausforderungen und Kosten, der Faktor Mensch immer eine Rolle spielt.

STEFFI BURGARD
freie Journalistin
Stuttgart

