

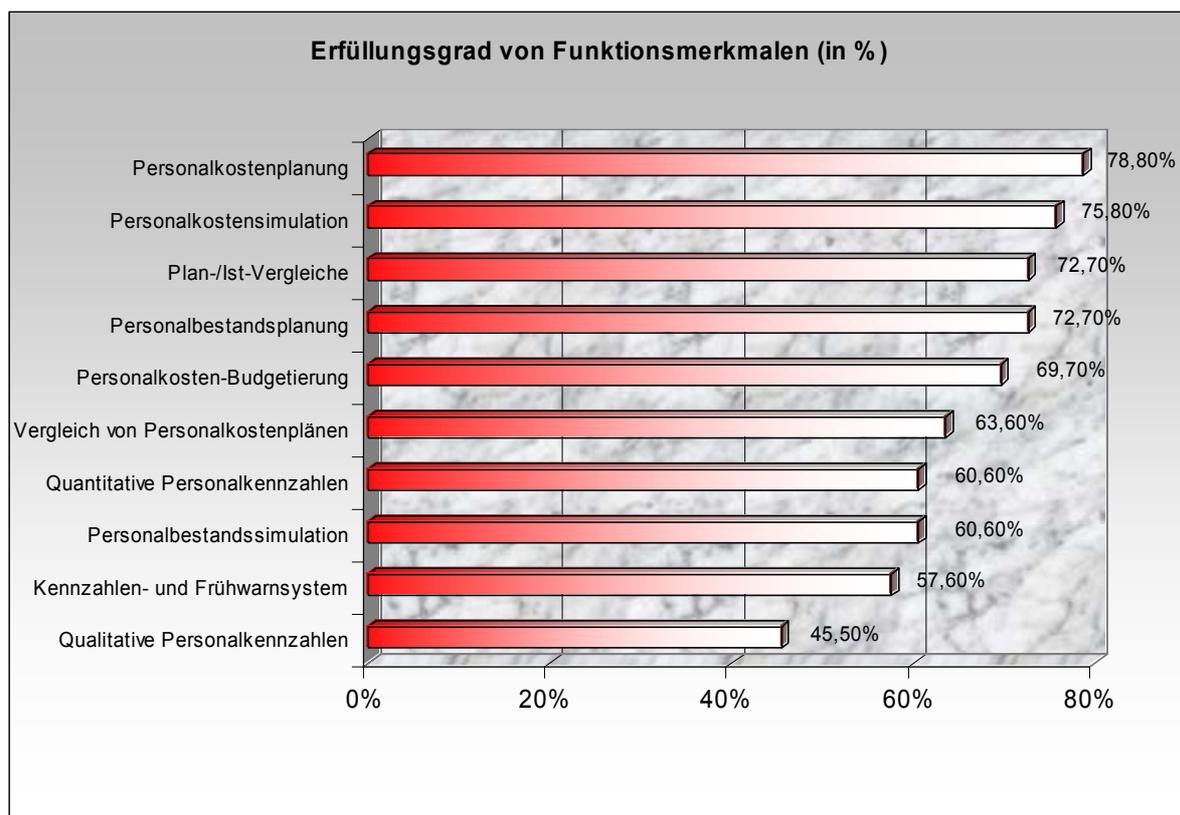


HR und Controlling 2005: Personal-Controlling im Fokus der Anwender von HR-Lösungen

Die konsequente Trennung zwischen administrativen (z.B. Personalabrechnung und –verwaltung) und dispositiven Funktionsschwerpunkten (Personalplanung und –entwicklung, etc.) hat sich im Laufe der letzten Jahre zunehmend aufgelöst. Heute ergänzen viele Anbieter das Funktionsspektrum ihrer Payroll-Systeme um HR-Komponenten und bieten Unternehmen somit attraktive Lösungsperspektiven. Die diesjährige SoftTrend Studie 238 der Hamburger Unternehmensberatung SoftSelect GmbH zum Thema HR und Controlling 2005 unterstützt Anwender und liefert nützliche Hinweise bei der Umsetzung von Auswahl- und Einführungsprojekten.

Die nach wie vor schwierigen Zeiten in der IT-Branche stellen Anwenderunternehmen bei Evaluationsprojekten für Personalwesen-Software vor große Herausforderungen. Neben der eigenen Wettbewerbssituation, die oft größere Investitionsvorhaben immer wieder kurzfristig in Frage stellt, ist es der Markt selbst, dessen Entwicklung und Konsolidierungsprozesse von den betroffenen Entscheidungsträgern in der Regel kaum eingeschätzt werden kann. Die genaue Beobachtung und perspektivische Beurteilung von Herstellern und Lösungen auf dem Markt für HR-Software wird damit in den Auswahlprojekten zu einer Schlüsselaufgabe.

Die Beurteilung und Bewertung des Mitarbeitereinsatzes ist in vielen mittelständischen Betrieben traditionell geprägt. Personal wird bis heute in erster Linie als Kostenfaktor und weniger als Humankapital wahrgenommen. Speziell im Personalwesen vieler Betriebe fällt auf, dass eine klare Aufgabenkonzentration der Personalarbeit auf die reine Abwicklung der quantitativen Kostenfaktoren als Folgen des Mitarbeitereinsatzes besteht. Die dort eingesetzten Systeme decken konsequenterweise vordergründig administrative Einsatzfelder (Gehaltsabrechnung, Zeitwirtschaft, etc.) ab und sind nur unzureichend auf ein proaktives Personal-Management ausgerichtet (Abbildung qualitativer Personalkennzahlen 45,5%).





Durch den erhöhten Marktdruck in Verbindung mit den hohen Personalkosten in Deutschland ist das Interesse des Mittelstands an umfassenderen Personal-Management und –Controlling Lösungen deutlich gestiegen. Die dispositiven Schwerpunkte dieser Funktionsbereiche unterstützen Personalverantwortliche bei einer Kostenreduzierung im Personalbereich, ohne auf das Mittel der Personalreduzierung oder –freisetzung zurückgreifen zu müssen. Eine Kernaufgabe des Personal-Controllings besteht somit im Wesentlichen darin, verantwortlichen Entscheidern mit Hilfe eigener Instrumente zu einer ökonomischen Betrachtung und Bewertung der personalwirtschaftlichen Prozesse sowie der daraus entstandenen sozialen (Mitarbeiterzufriedenheit, -motivation, etc.) und betriebswirtschaftlichen (Effizienz, Fehlzeiten, Rentabilität, etc.) Folgewirkungen zu verhelfen. Diese Aspekte beschreiben die Eckpunkte eines relativ weiten Weges, an dessen Ende das Personal-Controlling als organisatorische Einheit oder unterstützende Funktion ein wichtiger Informationslieferant für strategische und personalpolitische Entscheidungen wird.

Die untersuchten Lösungen bieten dem Anwender ein überwiegend hohes Funktionsniveau. Allerdings besteht das umfassendste Angebot im der administrativen Bereich wie in der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Weitere Schwerpunkte innerhalb der Personalverwaltung, wie z.B. die Ausbildungsverwaltung, die Personaleinsatzplanung, das Skill-Management oder das Personalkosten-Management können dagegen nur bedingt durch verfügbare Module abgedeckt werden. In der Regel werden dem IT-Entscheider bei entsprechender Nachfrage suboptimale Teillösungen oder über Schnittstellen angekoppelte Fremdsysteme von Partnerunternehmen offeriert.

Die Messbarkeit qualitativer Aspekte wie Mitarbeiterzufriedenheit oder -qualifikation stellt die Verantwortlichen regelmäßig vor eine große Herausforderung. Der Aufwand der Erhebung ist oft hoch und die ermittelten Werte sind meist durch subjektive Einflüsse gefärbt, was wiederum die Validität und Vergleichbarkeit in Frage stellt. Letztlich ist eine wesentlich genauere Definition der Kennzahlen, wie beispielsweise Know-how, tätigkeitsbezogene Fähigkeiten, Verhaltensweisen, mit entsprechendem Problembezug sowie die Disziplinierung bei den innerbetrieblichen Untersuchungen zur Bereitstellung des Datenmaterials erforderlich. Die Leistungsfähigkeit eines Systems kann demnach nur ausgenutzt werden, wenn die Bereitschaft der Akteure zur Datenpflege gewährleistet ist (z.B. durch das Management).

Die SoftTrend Studie 238 ist die Neuauflage einer regelmäßig aktualisierten Marktstudie zum Thema Software-Einsatz im Human Resources Bereich. An der SoftTrend Studie 238 mit dem Schwerpunkt HR und Controlling 2005 haben 28 Unternehmen mit insgesamt 33 Lösungen teilgenommen. Der untersuchte Anbieterpool spiegelt einen repräsentativen Querschnitt des deutschen Marktes wider, da fast alle namhaften und relevanten Softwarehäuser vertreten sind. Die Studie gibt einen Überblick über den Leistungsumfang und den technologischen Status quo vorhandener Lösungen. Dabei wurden deutsche und international ausgerichtete Hersteller von Human Resources (HR) Lösungen sowie Anbieter von ERP-und Rechnungswesen-Software mit entsprechenden HR-Modulen angesprochen.

Die komplette SoftTrend Studie 238 erhalten Sie zu einem Preis von 50 Euro zzgl. MwSt. und Versand unter www.softselect.de oder per E-Mail an marketing@softselect.de.

Kontakt:

SoftSelect GmbH

Frau Spielmann

Oeverseestr. 10-12

D-22769 Hamburg

Telefon: (040) 870 875 – 0 - Telefax: (040) 870 875 – 55

E-Mail: marketing@softselect.de - Web: <http://www.softselect.de>



SoftTrend 238 HR und Controlling 2005: Hersteller- und Produktliste

Firma	Produkt
ADP Employer Services GmbH (www.de.adp.com)	ADP Payroll und ADP HR
ALPHA Business Solutions AG (www.abs-ag.de)	proALPHA
CSS GmbH (www.css.de)	eGECKO-CONTROL
Datev eG (www.datev.de/unternehmensloesungen)	Lösungen zur Personalwirtschaft
evidenz GmbH (www.evidenz.de)	evidenz-Training
Exact Software Deutschland GmbH & Co. KG (www.exactsoftware.de)	Exact.LohnXL/XXL
Exact Software Deutschland GmbH & Co. KG (www.exactsoftware.de)	Exact.ProLohn
godesys AG (www.godesys.de)	SO: BUSINESS SOFTWARE
gypsilon Software GmbH (www.gypsilon.de)	gypsilon Lohn/Gehalt
HANSALOG GmbH & Co.KG (www.hansalog.de)	HANSALOG
HS - Hamburger Software GmbH & Co. KG (www.hamburger-software.de)	IBM Personalwesen
IFS Deutschland GmbH & Co. KG (www.ifsde.com)	IFS Applications Personalwesen
Lexware GmbH & Co. KG (www.lexware.de)	Lexware lohn office pro 2005
Mega Software GmbH (www.mega-software.de)	MegaPlus
MESONIC Software GmbH (www.mesonic.com)	WINLine LOHN
Microsoft Deutschland GmbH (www.microsoft.com/germany/businesssolutions)	Microsoft Navision
Microsoft Deutschland GmbH (www.microsoft.com/germany/businesssolutions)	Microsoft Axapta
Oracle Deutschland GmbH (www.oracle.de)	PeopleSoft Enterprise HCM 8.9



Firma	Produkt
ORGA-SOFT GmbH (www.orga-soft.de)	INTEGRA
P&I Personal & Informatik AG (www.pi-ag.com)	LOGA
s+p Software und Consulting AG (www.sp.ag)	s+p Personalwirtschaft
Sage Software GmbH & Co KG (www.sage.de)	Sage Personalwirtschaft
SBS Software GmbH (www.sbs-software.de)	SBS Lohn plus®
Steeb Anwendungssysteme GmbH (www.steeb.de)	SAP Human Capital Management (HCM)
SUMMIT IT CONSULT GmbH (www.summit-it-consult.de)	HR-Entgelt, eHR Manager, HR Zeit
TOPIX Informationssysteme AG (www.topix.de)	TOPIX:5
Varial Software AG (www.varial.de)	Varial Personalwirtschaft
VEDA GmbH (www.veda.net)	VEDA Human Resources
VRG Vereinigte Rechenzentren GmbH (www.vrg-gruppe.de)	Baulohn auf Basis von SAP HR
VRG Vereinigte Rechenzentren GmbH (www.vrg-gruppe.de)	PAISY
VRG Vereinigte Rechenzentren GmbH (www.vrg-gruppe.de)	PROVIA
VRG Vereinigte Rechenzentren GmbH (www.vrg-gruppe.de)	SAP HR
w&r informationssysteme AG (www.personalsoftware.de)	WIS 32