

# E-Business in der Personalarbeit

Die Ispa Consult GmbH wird zukünftig halbjährlich in Zusammenarbeit mit der »Personalwirtschaft« ein Meinungsbild unter Personalexperten erheben. Die Auswertungen werden in der Rubrik HR-Panel veröffentlicht. In dieser Ausgabe publizieren wir die Ergebnisse der ersten Befragung zum Thema E-HR-Revolution in der Personalarbeit.

E-HR wird am häufigsten mit Inter- und Intranet-Lösungen, weniger häufig mit elektronischem Dokumentenmanagement/Wissensmanagement und/oder mit personalwirtschaftlicher Software in Verbindung gebracht. Mehr als drei Viertel der befragten Personalexperten (rund 79 Prozent) sehen darin eher eine Evolution ihrer Personalarbeit (dem Kaizen vergleichbar); nur eine Minderheit von 17 Prozent neigt dazu, im E-HR eher eine Revolution ähnlich dem Business-Reengineering zu sehen (vergleiche Abbildung 1).

## E-Business im Personalwesen steht am Anfang

E-HR steht nach Meinung von mehr als 90 Prozent der Personalexperten noch ganz am Anfang seiner Entwicklung. Die

überwiegende Mehrheit der Befragten hat allerdings nach eigenen Angaben bereits personalwirtschaftliche Standardsoftware, Intranet-Lösungen, E-Recruiting, E-Learning, Telearbeit, HR-Portale und Employee-Self-Service implementiert. Die gesondert angegebenen Planungen der Unternehmen lassen für die nächsten Jahre einen weiteren deutlichen Aufwärtstrend erkennen.

Im Einklang mit der Einschätzung des E-HR als Evolution wird von allen Personalexperten eine sukzessive, allmähliche Einführung einiger ausgewählter E-HR-Lösungen und/oder die Einführung in Pilotbereichen empfohlen. Die alternativ mögliche komplette und bereichsübergreifende Einführung (Bombenwurf) findet dagegen keine Anhänger (vergleiche Abbildung 2).

## Geringer Nutzungsgrad von HR-Lösungen

Nur ein kleiner Teil der bereits implementierten E-HR-Lösungen wird von den jeweiligen Zielgruppen sehr intensiv oder intensiv genutzt. Dazu gehören insbesondere personalwirtschaftliche Standardsoftware, Intranetlösungen, E-Recruiting und individuelle Softwarelösungen. Alle anderen E-HR-Lösungen, darunter auch das E-Learning haben noch nicht den erwarteten Nutzungsgrad gefunden.

Die Bandbreite der angestrebten Ziele, die mit Hilfe von E-HR-Lösungen realisiert werden können und sollen, ist groß. Die Schwerpunkte liegen nach Auffassung der Personalexperten bei der erhöhten Zufriedenheit interner und externer Kunden der Personalarbeit wie der Verbesserung der Prozesse nach Geschwindigkeit

### Bewerten Sie E-HR als...

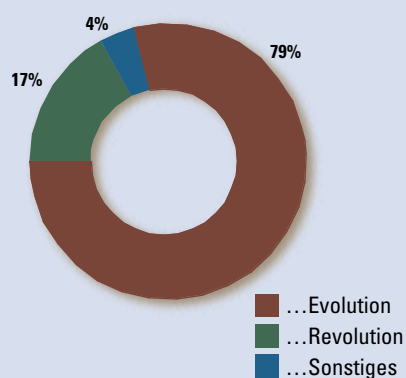


Abbildung 1: Mehr als drei Viertel der befragten Personalexperten sehen in E-HR eine Evolution ihrer Personalarbeit.

### Was würden Sie für die Einführung von E-HR empfehlen?

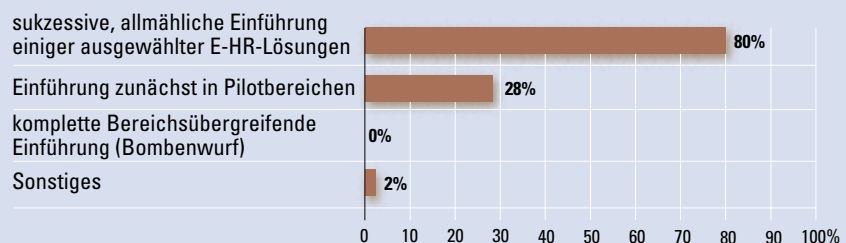


Abbildung 2: Eine sukzessive Einführung ausgewählter E-HR-Lösungen steht im Einklang mit dem Befragungsergebnis, E-Business sei eine Evolution.

## Panelbefragung

Von insgesamt 64 Panelteilnehmern, die sich aus Unternehmen unterschiedlicher Größe und über alle Branchen hinweg zusammensetzen, haben sich 50 (rund 78 Prozent) an der ersten Runde beteiligt. Die Befragungen erfolgte anonym.

Weitere Informationen über die Ergebnisse dieses Panels sind über die Homepage [www.ispa-consult.de](http://www.ispa-consult.de) unter der Rubrik HR-Panelbefragung oder telefonisch unter 0711/22879-3 erhältlich. Im Internet ist auch eine Registrierung als Teilnehmer für die nächsten Runden möglich.

und Qualität. Ein weiteres künftiges genanntes Ziel sind Kostensenkungseffekte (vergleiche Abbildung 3).

### Schnellere Reaktion auf Kundenanfragen

Über 80 Prozent der Befragten stellen durch E-HR Veränderungen der Personalarbeit fest, die sich an einer schnelleren Reaktion auf Kundenanfragen sowie einem verbesserten Zugang zu Information und Wissen festmachen lassen. Immerhin über 60 Prozent der Experten haben durch E-HR-Anwendungen mehr Zeit für konzeptionelle Personalarbeit und verzeichnen sowohl verbesserte Abläufe in der Personalabteilung als auch eine stärkere Automatisierung der Prozesse. Nur wenige der Personalexperten (20 Prozent) können in der Anwendung von E-HR-Lösungen eine Möglichkeit zu Job-Enrichment erkennen.

Knapp 40 Prozent der Personalexperten erwarten durch E-HR einen Bedeutungszuwachs für das Personalmanagement, rund 19 Prozent erkennen einen solchen nicht. Über 40 Prozent können sich weder für die eine noch für die andere Meinung entscheiden.

### Vergleich mit anderen E-HR-Studien

Bereits vorliegende Ergebnisse werden bestätigt und ergänzt.

So hat eine vor kurzem ebenfalls in der Personalwirtschaft veröffentlichte Studie der Unicmind.com bei E-learning-Lösungen einen Verbreitungsgrad von fast 90 Prozent konstatiert. Dabei spielen laut dieser Studie in den Unternehmen allerdings noch häufig DV-orientierte Schulungen die Hauptrolle. Produktschulungen und Grundlagenwissensvermittlung ist eher die Seltenheit. Organisatorisch ist das E-learning in den meisten Unternehmen hauptsächlich im Personalbereich verankert. Dies bestätigt die Einschätzung jener HR-Panelteilnehmer, die eine wachsende Bedeutung des Personalmanagements durch E-HR erwarten. Auch eine Studie der ADP aus dem vergangenen Jahr zeigt, dass die unterschiedlichen E-HR-Lösungen in Zukunft für die Unternehmen noch bedeutender werden. Dabei sind vor allem Systeme aus einer Hand gewünscht. In Zukunft werden kleinere Unternehmen, so zeigt die Studie, vermehrt in

# HR-Panel

IT investieren. Hauptschwerpunkt der Unternehmen liegt dabei auf Investitionen ins Intranet und in Personalmanagement-Systeme.

Positive Auswirkungen der E-HR-Konzepte auf die ausführenden Mitarbeiter, auf Linienvorgesetzte und nicht zuletzt auf die Mitarbeiter der Personalabteilung konstatiert eine Studie der Ruhr-Universität Bochum im Januar 2001. Danach wird ein Großteil der Personalverwaltungsarbeit automatisiert, zumindest aber ohne direkte Einschaltung der Personalabteilung durchgeführt. Durch den Wegfall der Beschäftigung mit diesen Massendaten werden die Mitarbeiter sehr stark von den damit verbundenen Routinetätigkeiten entlastet und können sich so auf andere Aufgaben wie die längerfristige strategische Personalarbeit und die Beratung des Managements konzentrieren.

## Welche Zielsetzung sollten E-HR-Lösungen erfüllen?

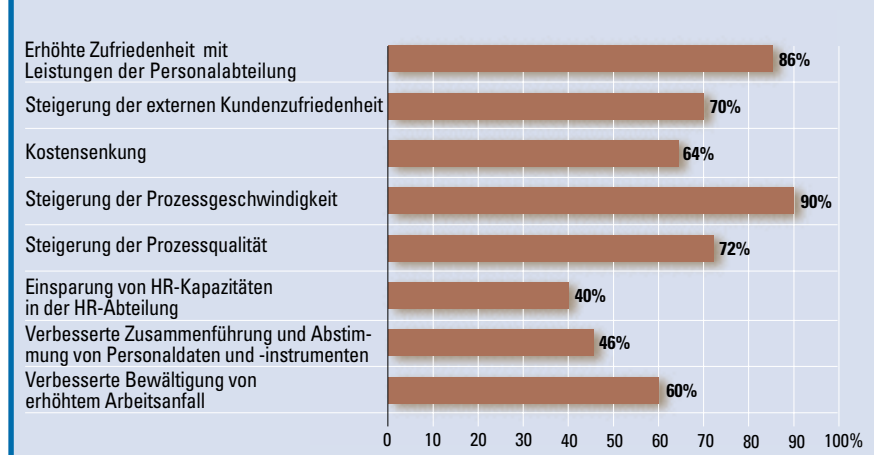


Abbildung 3: Die meist angestrebten Ziele sind erhöhte Kundenzufriedenheit sowie Verbesserung der Prozessgeschwindigkeit und -qualität.

### Autor

**Professor Dr. Ackermann,**  
Managing Director und Senior Consultant,  
Ispa Consult GmbH, Stuttgart