Editorial

Susanne Strahringer

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

Dass Mitarbeiter einen Wert darstellen, in den es sich zu investieren lohnt, wissen viele Unternehmen schon lange. Aber handeln sie auch danach? Ist der Wandel von der reinen Ressourcenverwaltung hin zum so genannten Human Capital Management (HCM) vollzogen?

Auch die Wirtschaftsinformatik versucht in diesem Entwicklungsprozess durch Softwarewerkzeuge und Applikationen, passende Betreibermodelle sowie intelligente Datennutzung einen Beitrag zu leisten. Ob und in welcher Form ihr dies gelingt, ist Gegenstand des Schwerpunktheftes. Eines jedoch – und das vorneweg – war bei der Vorbereitung des Heftes ziemlich deutlich: Die universitäre Wirtschaftsinformatik hat das Themenfeld bislang vernachlässigt. Den relativ wenigen Kolleginnen und Kollegen, die sich mit dem Einsatz von Informationstechnologien im Kontext der Personalwirtschaft beschäftigen, sei hier besonders gedankt. Es bleibt zu hoffen, dass die Disziplin sich perspektivisch stärker mit der Thematik auseinandersetzt, denn viele Themen im Umfeld von Arbeit 4.0 bedürfen einer interdisziplinären Betrachtung von Personal, IT und Arbeit. Die Wirtschaftsinformatik, so bleibt zu hoffen, sollte dabei auch die personalwirtschaftliche Perspektive mit im Auge behalten, wenn sie in diesen Themenfeldern eine maßgebliche Rolle spielen will.

Nun zum Schwerpunktheft: Hier geht es vor allem um die Frage der softwareseitigen Unterstützung von über reine Personaladministration hinausgehenden Prozessen wie Personalgewinnung, Personalentwicklung und Kompetenzmanagement sowie die Akzeptanz und Nutzungsbarrieren entsprechender Lösungen. Gerade bei der Personalgewinnung sind mobile Lösungen besonders gefordert und müssen hohen Ansprüchen genügen. So genannte Mobile Candidate Experience ist dabei von besonderer Bedeutung.

S. Strahringer (✉)
Technische Universität Dresden, Dresden, Deutschland
E-Mail: susanne.strahringer@tu-dresden.de

Ob HCM in die Cloud gehört, bzw. welche HR-Services sich für eine Bereitstellung als SaaS eignen, beschäftigt Anwender- wie Herstellerunternehmen. Gerade für kleinere und mittlere Unternehmen kann hier möglicherweise der Schlüssel zum Einstieg in modernere Funktionalitäten liegen. Für große Unternehmen werden sich Hybridstrategien in der Praxis bewähren müssen. HR-Cloud-Einführungen sind dabei nahezu immer als Transformationsprojekte zu verstehen und dürfen keinesfalls als ein einfacher Wechsel des Betreibermodells betrachtet werden.

Auf der Datenseite gewinnt HR-Analytics zunehmend an Bedeutung und kann zum Beispiel bei der Personalplanung einen erheblichen Beitrag leisten. Demografische Veränderungen können so langfristig und zielgerichtet vorbereitet und von entsprechenden Personalentwicklungsmaßnahmen begleitet werden. Die strategische Bedeutung von HR im Reigen der betrieblichen Funktionen könnte so erheblich untermauert werden. Auch die zahlreichen extern verfügbaren Daten u. a. in Job-Portalen können mittels Job Mining gezielt für das Kompetenzmanagement genutzt werden. Da das Phänomen „people data everywhere“ nicht mehr wegzudenken ist, müssen sich Unternehmen hier verstärkt mit ethischen als auch rechtliche Fragestellungen auseinandersetzen. Dies ist unter anderem auch notwendig, um sich rechtzeitig auf eine neue Dimension verfügbarer HR-Daten vorzubereiten, denn durch Arbeit mit smarten Objekten in mit Sensorik ausgestatteten Umgebungen werden die verfügbaren, personalwirtschaftlich nutzbaren Daten noch erheblich zunehmen sowie an Präzision und Aktualität gewinnen und zu hochauflösender Information in Echtzeit führen. Auch wenn die personalwirtschaftlichen Potenziale des Internets der Dinge schon heute sichtbar sind, wird hier in den nächsten Jahren noch einiges zu entdecken bleiben.

Neben einem Blick in die Zukunft gibt es auch in Themenfeldern, die reifere Funktionalitäten und Konzepte adressieren, noch genügend Aspekte, die in der Praxis erheblich besser umgesetzt werden können. So sind Fragen der Erhöhung von Wirtschaftlichkeit bei guter oder sogar besserer Servicequalität zum Beispiel durch Self-Service-Systeme mit gezielter Integration der Prozessbeteiligten nach wie vor von großer Bedeutung und könnten noch effektiver genutzt werden.

Die Beiträge des vorliegenden Heftes behandeln die zuvor genannten Themenfelder aus Sicht von Wissenschaft und Praxis. Die Autorinnen und Autoren teilen ihre Erfahrungen, geben hilfreiche Anregungen, einige auch konkrete Handlungsempfehlungen, wie IT einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung von HCM-Prozessen leisten kann oder wie sie sogar darüber hinaus gehen könnte. Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, wünsche ich im Namen aller, die zu diesem Heft beigetragen haben, viel Spaß und Inspiration bei der Lektüre!