

HR 2.0

Das zukünftige Aufgabenprofil des HR Managements –
und die dazu notwendigen Tools

Hermann ARNOLD, Marc STOFFEL, umantis AG

Mitarbeiter bilden Unternehmen

- ➔ Wir unterstützen das beste Talent- und Leistungsmanagement mit Software und Expertise.
- ➔ Wir kombinieren gute Management-Methoden mit erfolgreichen Konzepten des Internets.
- ➔ Wir leisten einen Beitrag für den nachhaltigen Erfolg unserer Kunden, deren Manager und Mitarbeiter.



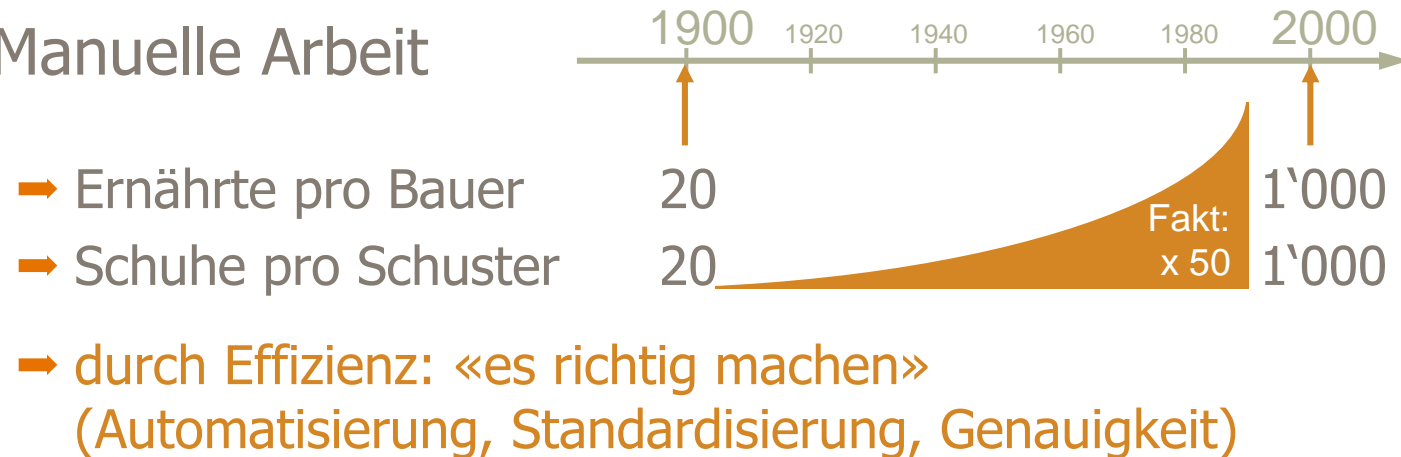


➔ nach Les Hayman

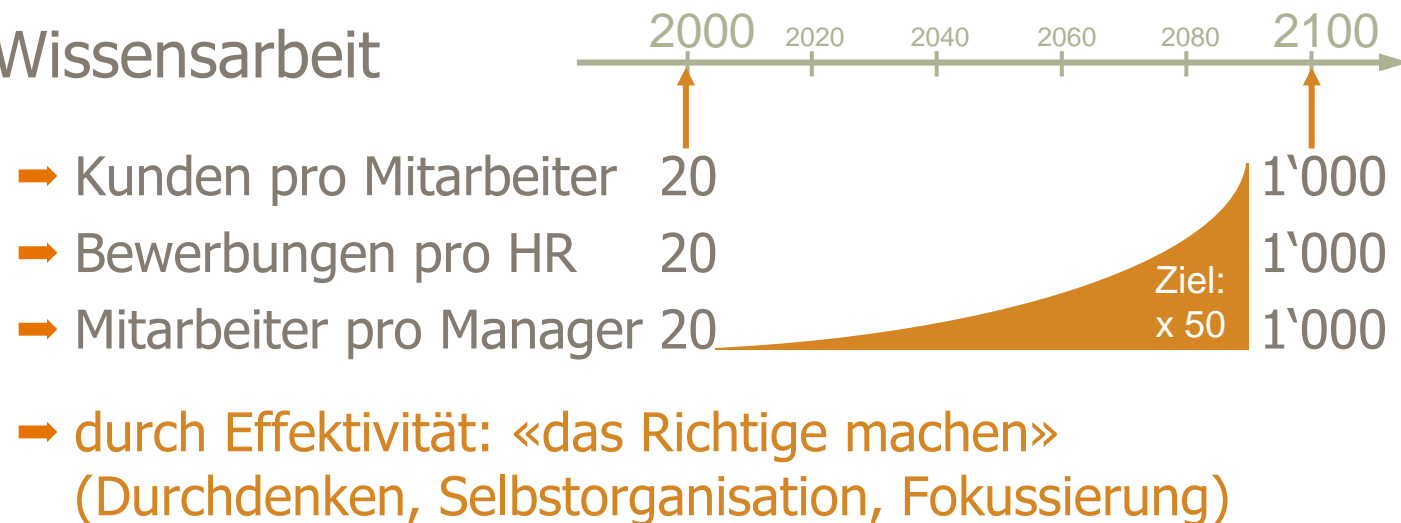
- ➔ SAP Ambassador, ehem. SAP Vorstand, Verwaltungsrat umantis



➔ Manuelle Arbeit



➔ Wissensarbeit



➞ Das Richtige

- ➞ Was ist das Richtige für die Personalarbeit?
- ➞ Was ist das Richtige für Unternehmen?
- ➞ Man wird nicht wichtig,
weil man sich wichtig macht,
sondern weil man Wichtiges macht.

➡ Etwas überzeichnete Darstellung



- ➡ Der Automatisierungsansatz («Scientific Management»)
 - ➡ Mitarbeitermanagement so weit automatisieren, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter nicht mehr involviert sind



- ➡ Der US-amerikanische Ansatz («Command and Control»)
 - ➡ Mitarbeitermanagement nach zentralen Vorgaben ausrichten, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter nicht mehr denken müssen



- ➡ Der Peter F. Drucker Ansatz («People Contribution»)
 - ➡ Mitarbeitermanagement als Verantwortung von Mitarbeitern, dass eigentlich keine Vorgesetzten mehr nötig sind



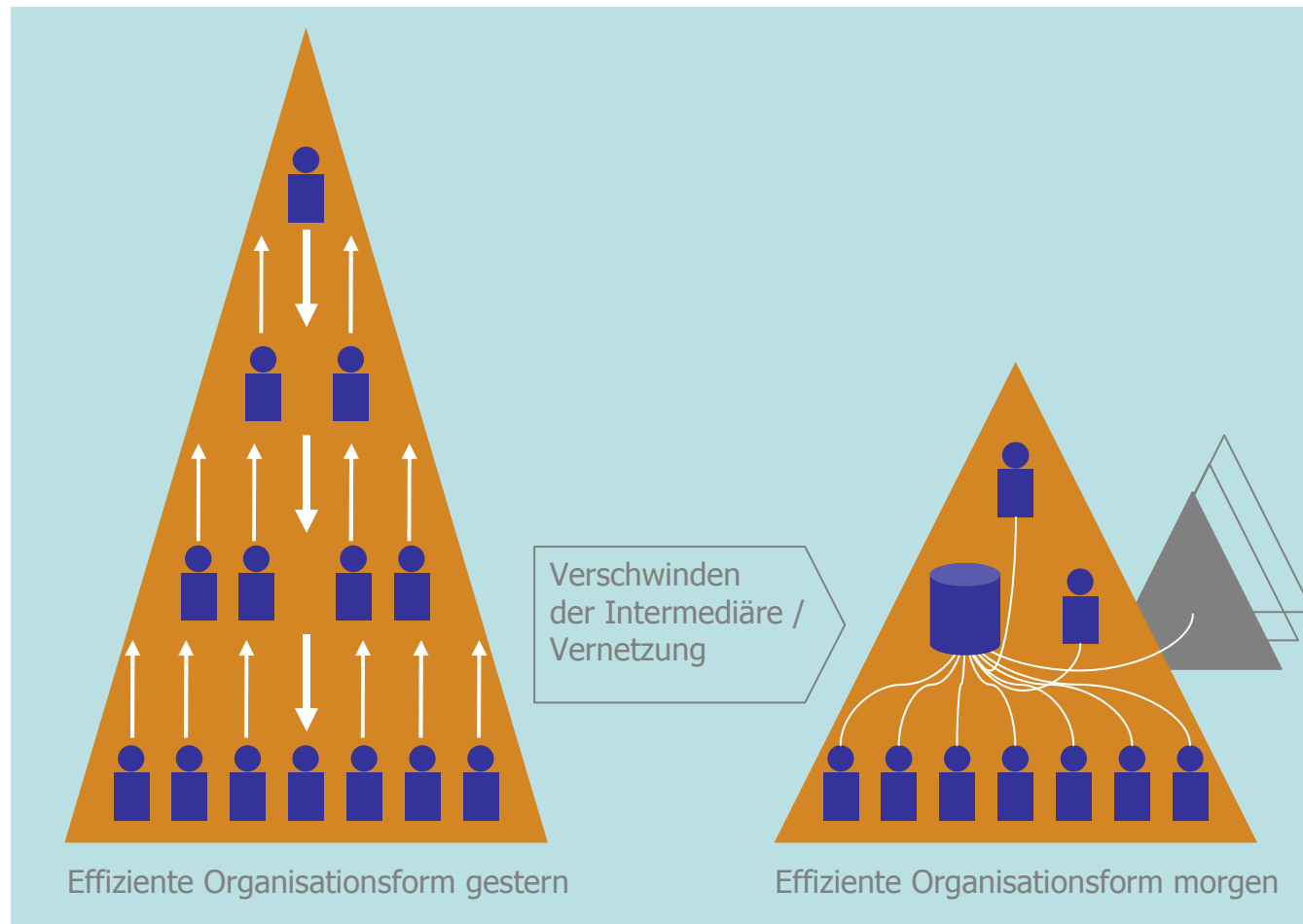
➞ Information	➞ Kommunikation	➞ Prozesse
➞ Älteste	➞ Gespräche	➞ Tausch
➞ Bücher	➞ Briefe	➞ Marktplatz
➞ Zeitungen	➞ Telefon, Fax	➞ Grosshandel
➞ Datenbanken	➞ Radio, TV	➞ Automatisierung
➞ Webportale	➞ E-Mail	➞ Expertensysteme
➞ Web 2.0: Wikipedia & Co.	➞ Web 2.0: Facebook & Co.	➞ Web 2.0: eBay & Co.

➞ Tagtägliche Vorteile des Internet

- ➞ Informationen beschaffen
- ➞ Überweisungen tätigen
- ➞ Flüge / Reisen buchen
- ➞ Partner finden
- ➞ Produkte handeln

➞ Gemeinsamkeiten

- ➞ Intermediäre werden zunehmend überflüssig
(Zeitungen, Bankschalter, Reisebüros, Einkaufshäuser)
- ➞ Plattformen verbinden Kunde und Lieferant direkt
(Informationsportale, Online Banking, Flugportale, Handelsplattformen)





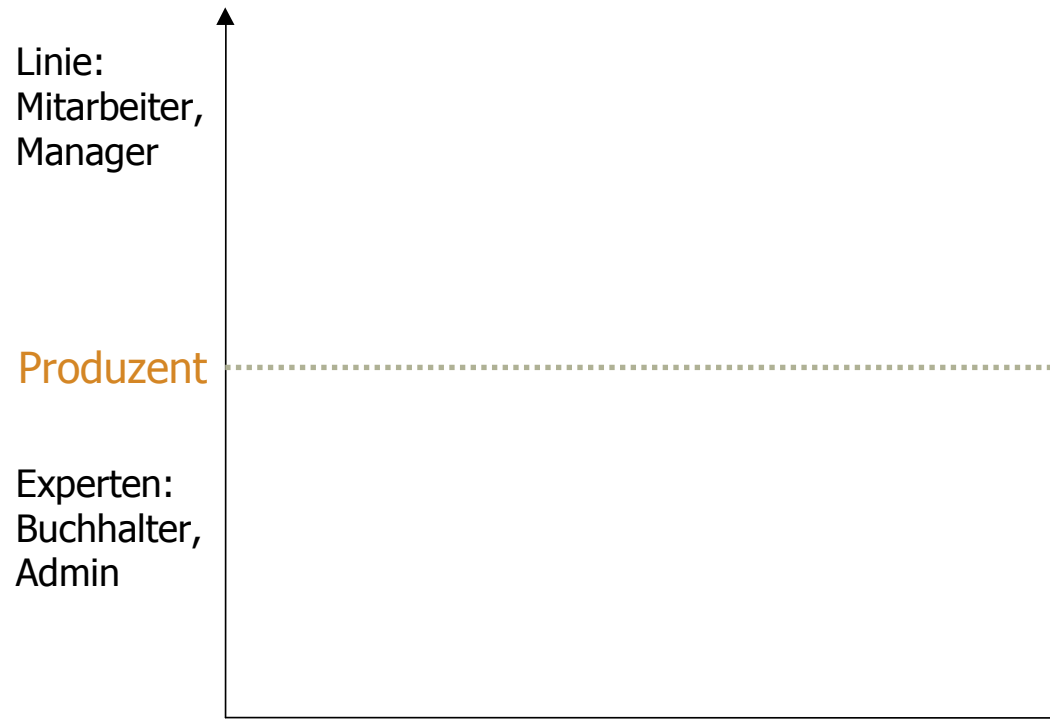
➞ Systematisierung der Aufgaben

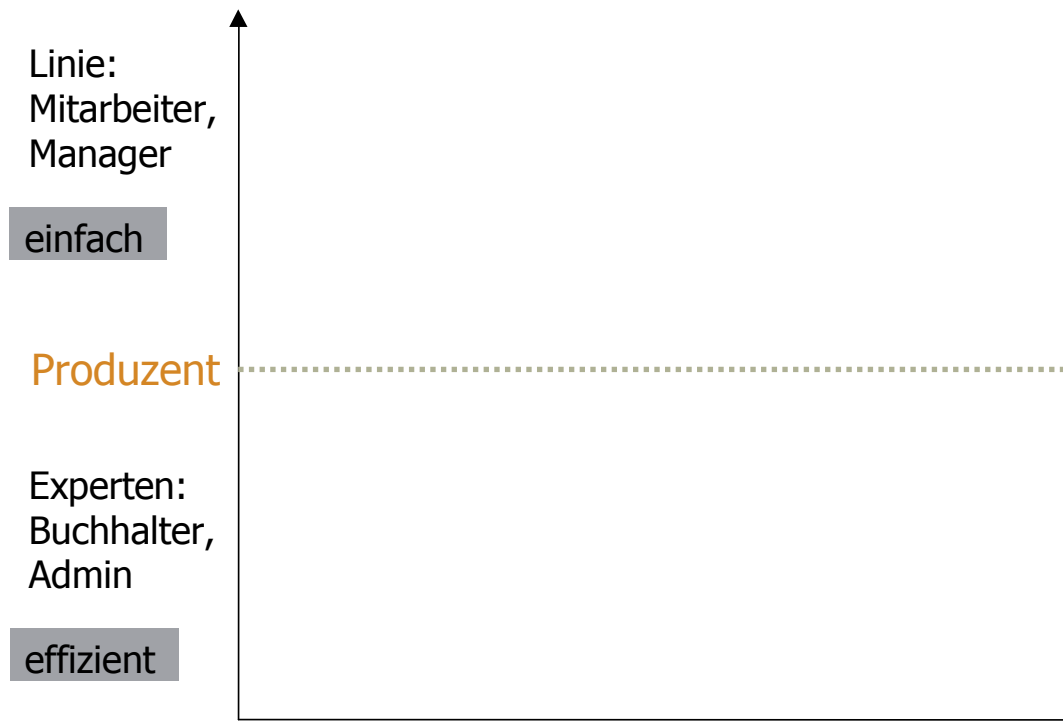
- ➞ Produzent: Wer ist Produzent der Leistung?
- ➞ Inhalte: Welche Prozesse werden bedient?

➞ Konsequenzen der Systematisierung

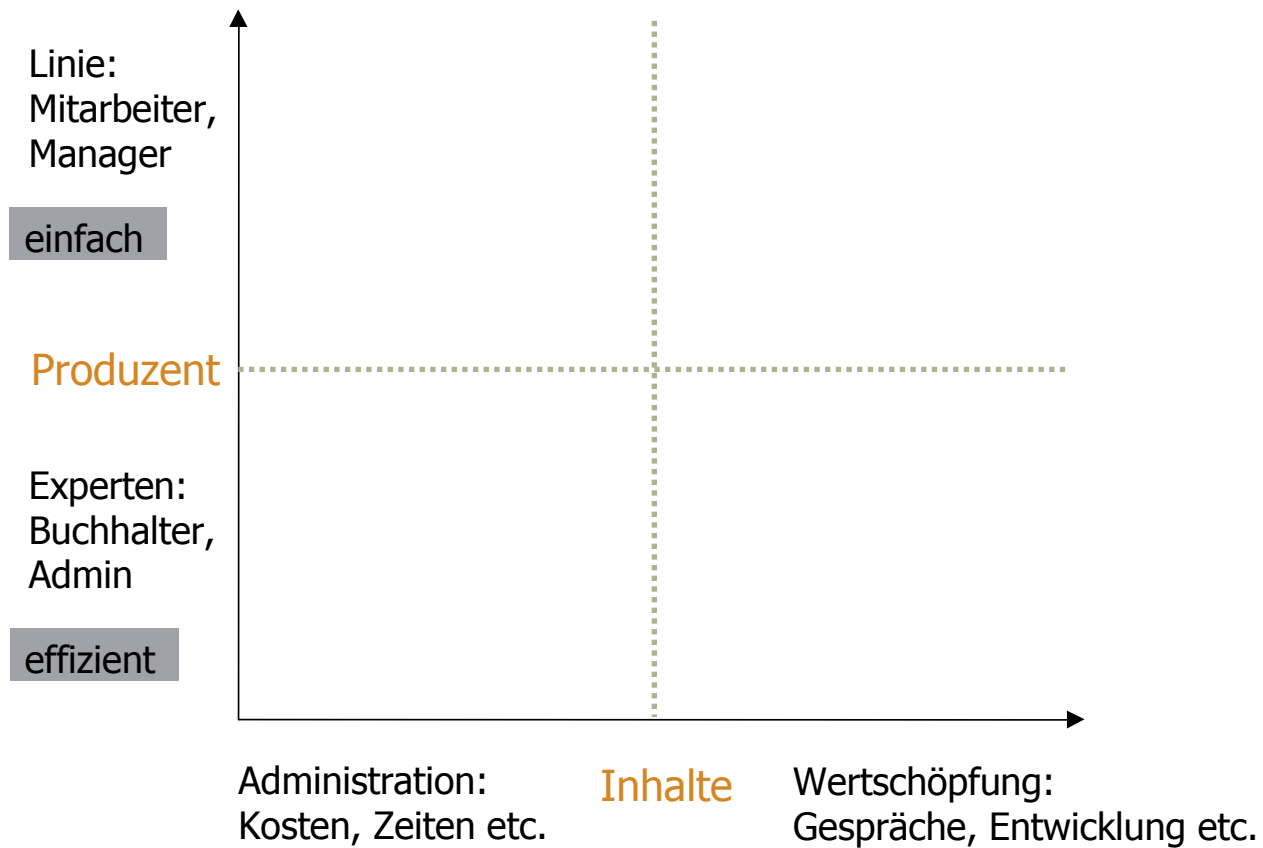
- ➞ Charakteristika: Wie soll die Dienstleistung angeboten werden?

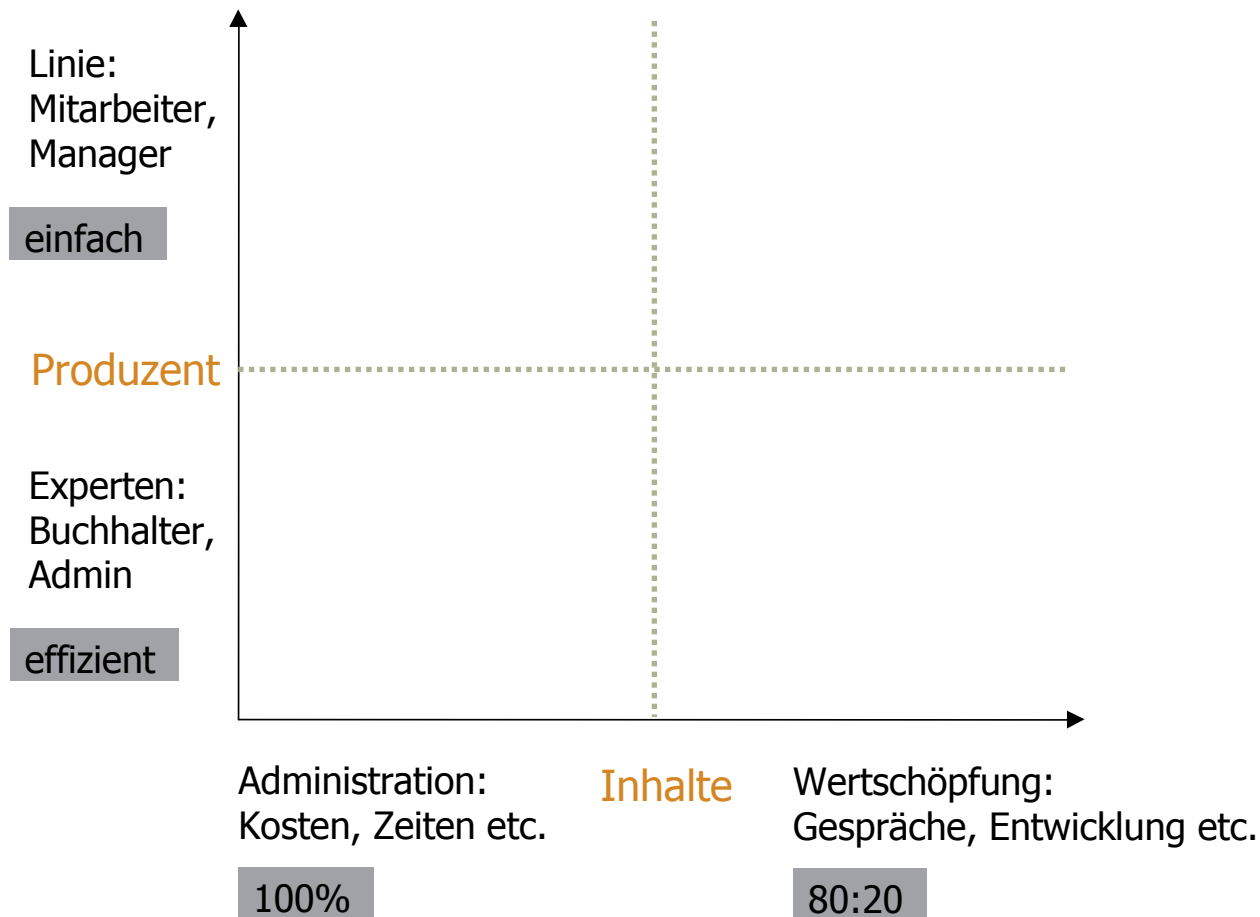
Zwei Produzentengruppen



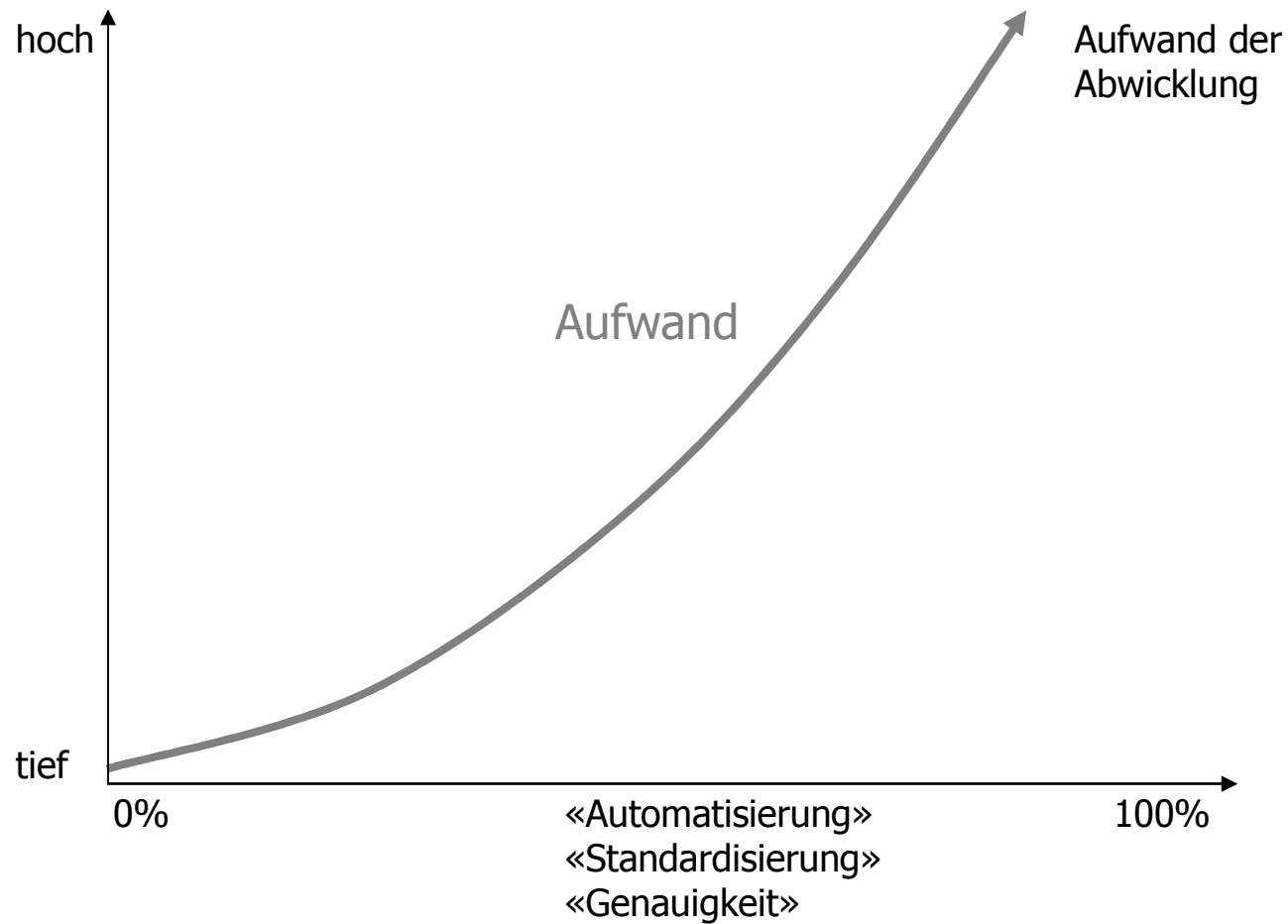


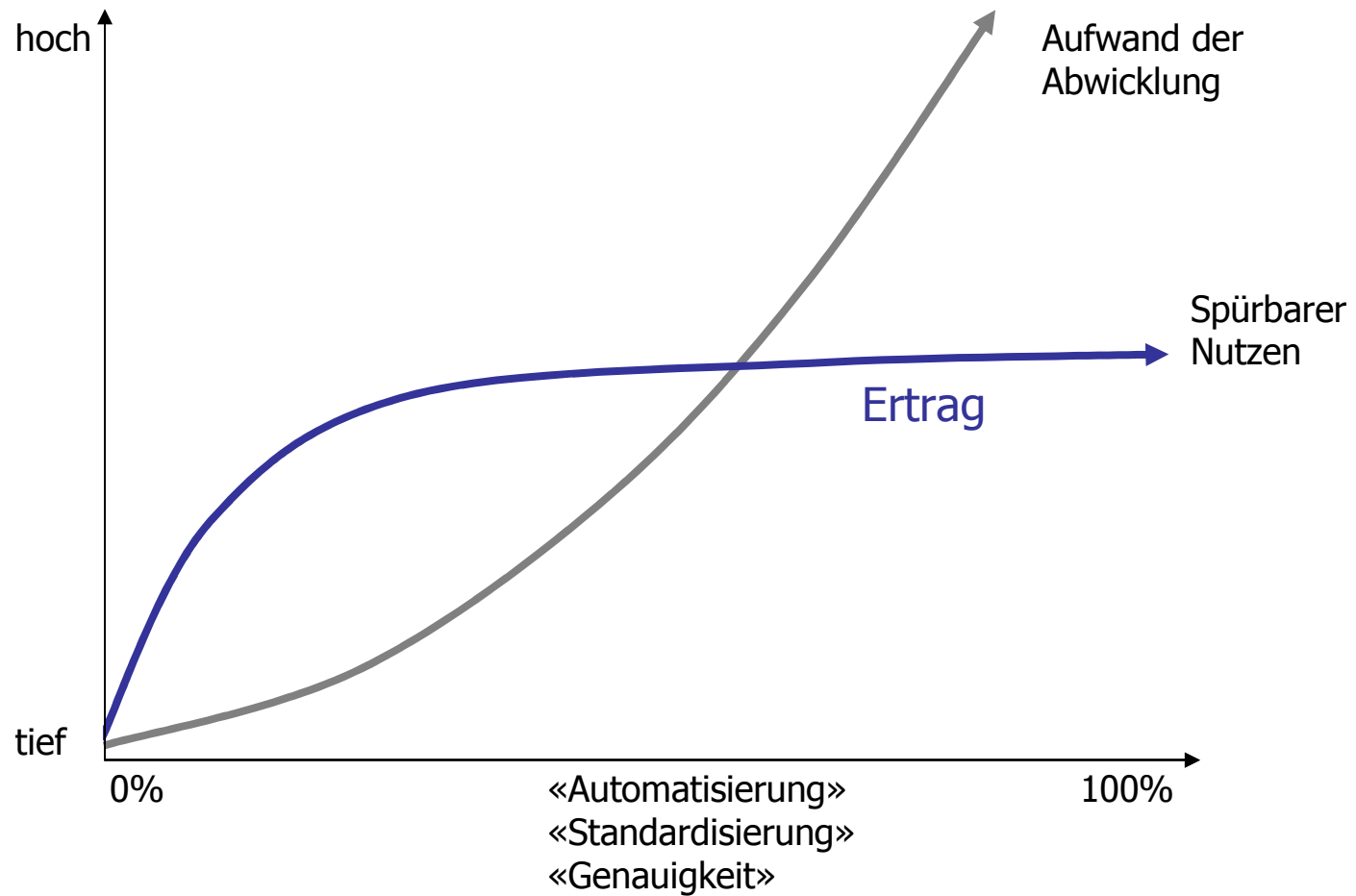
Zwei Typen von Inhalten

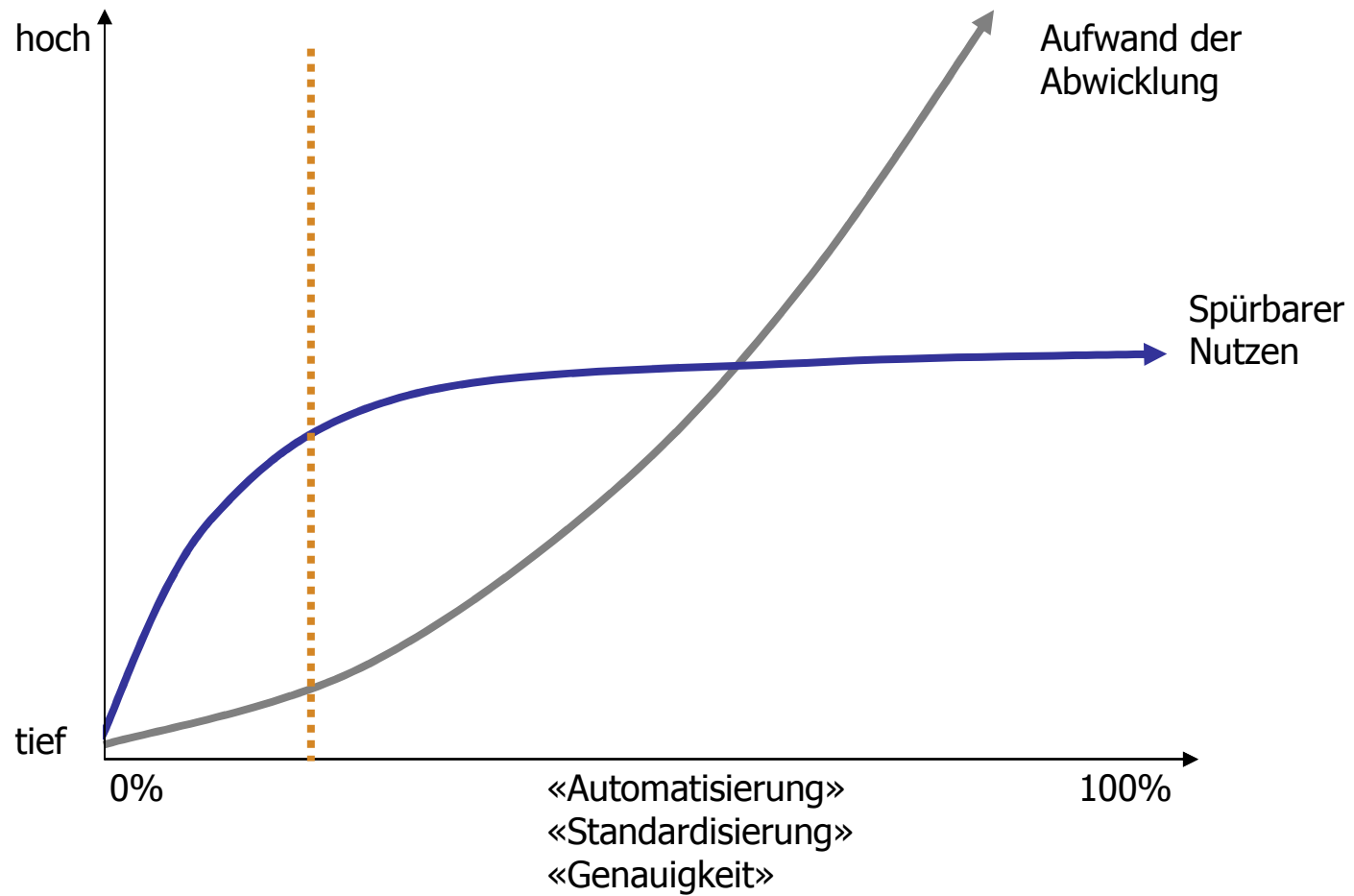




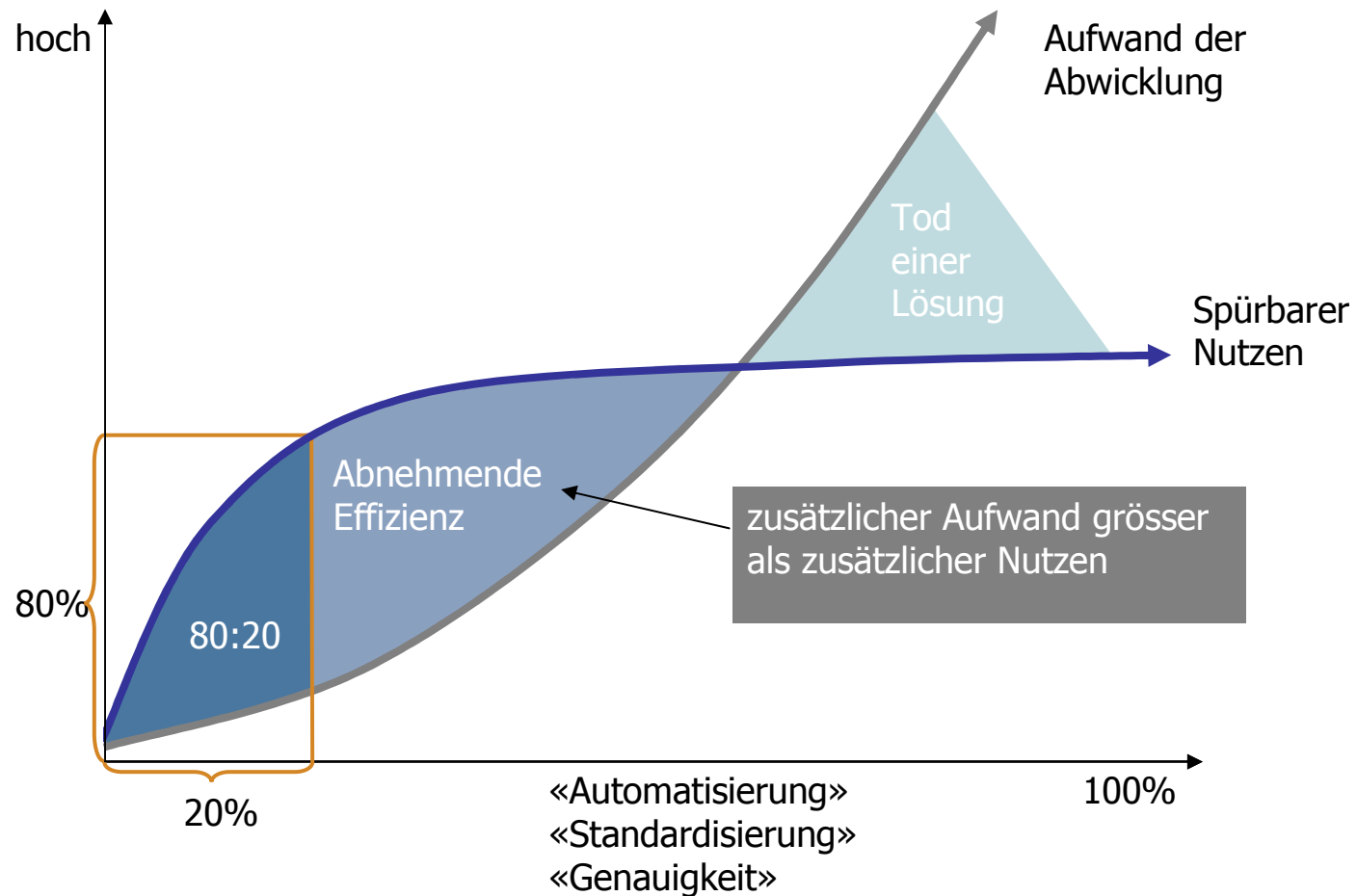


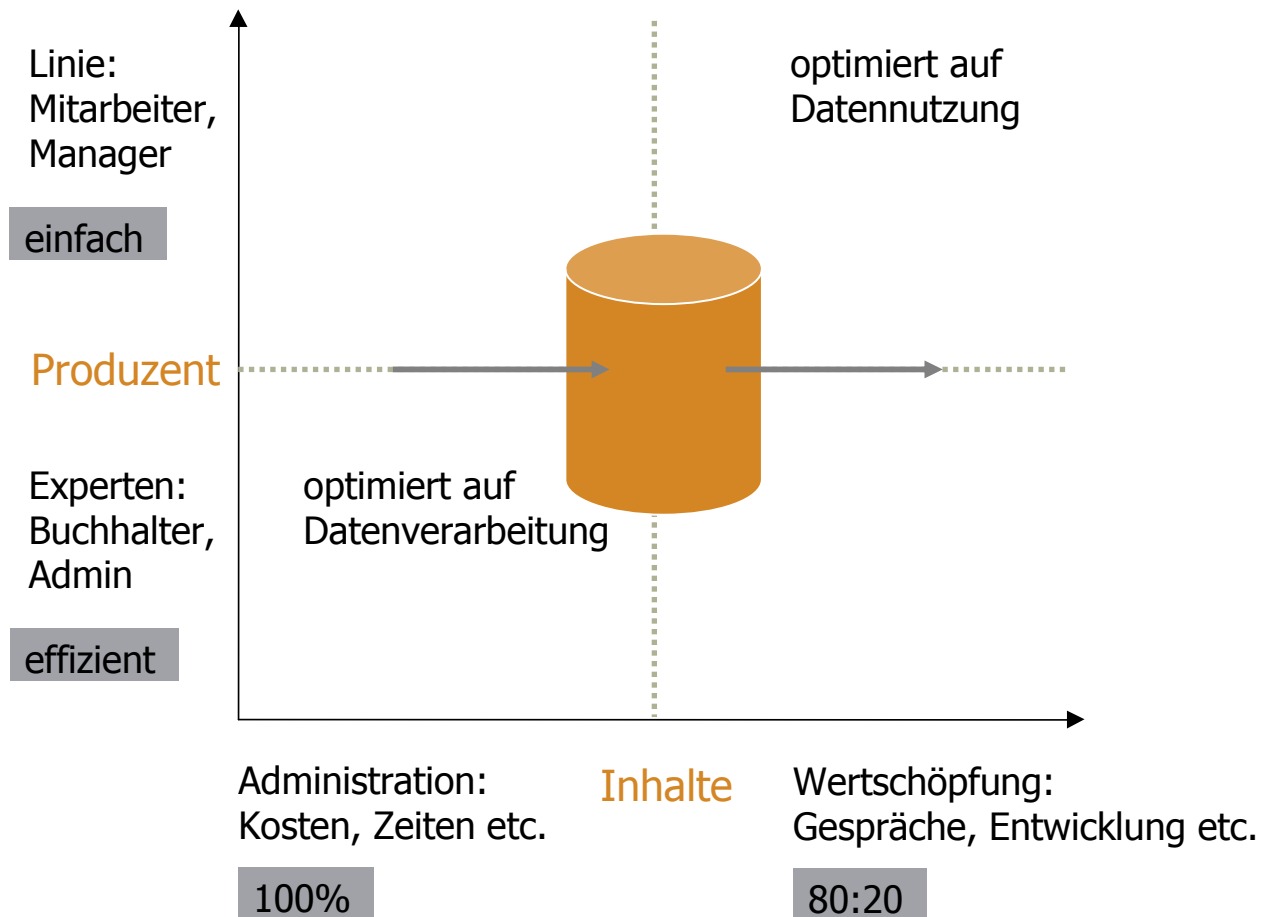


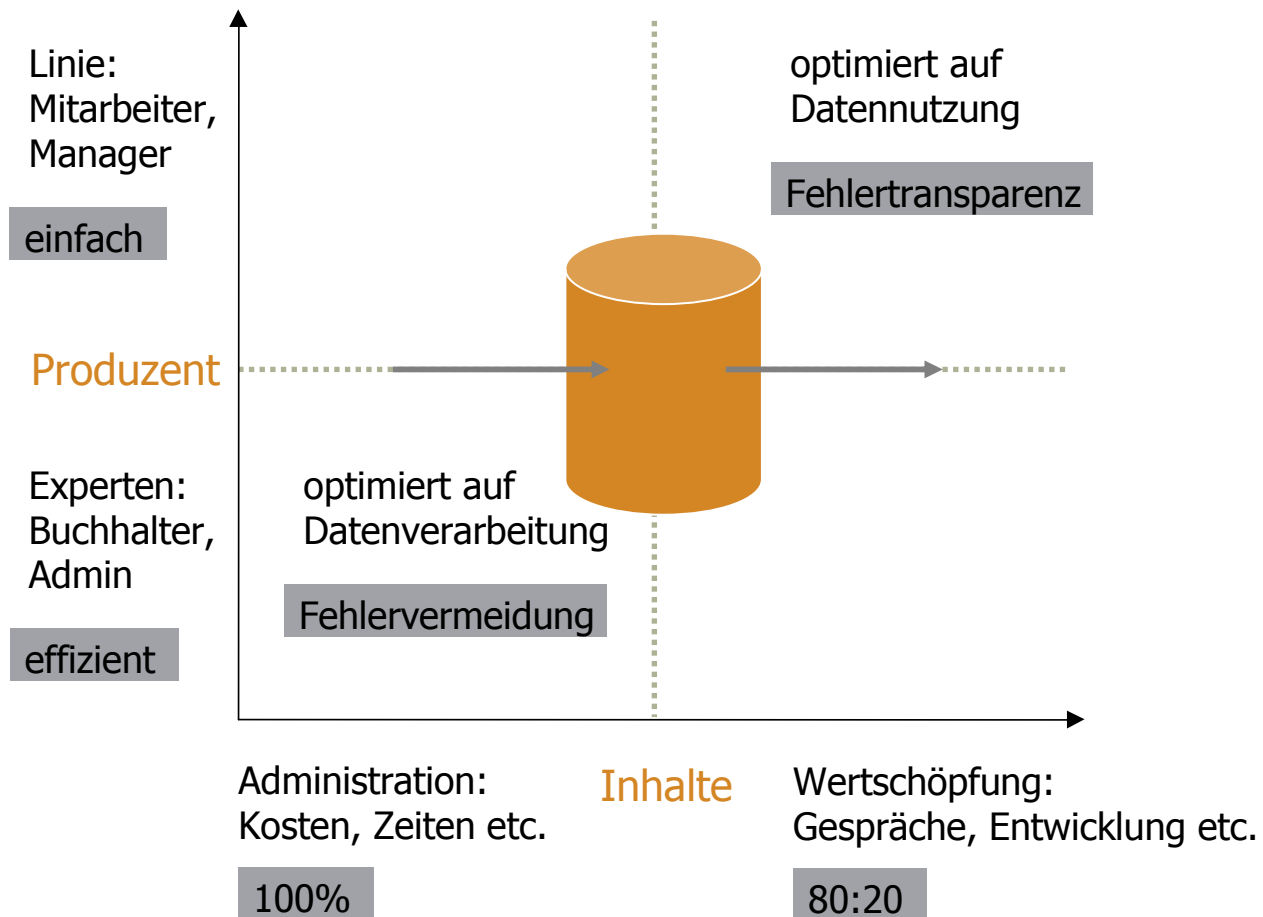


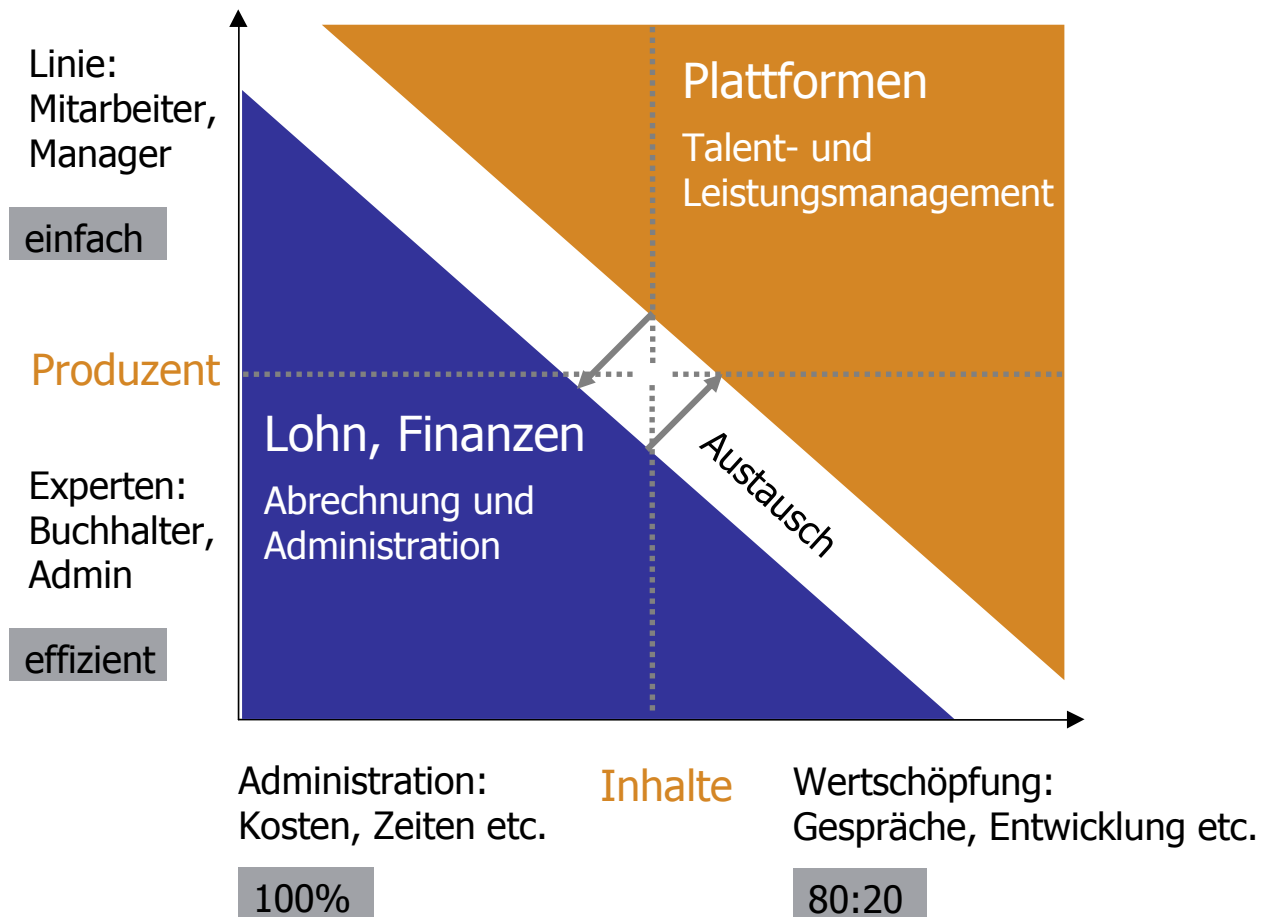


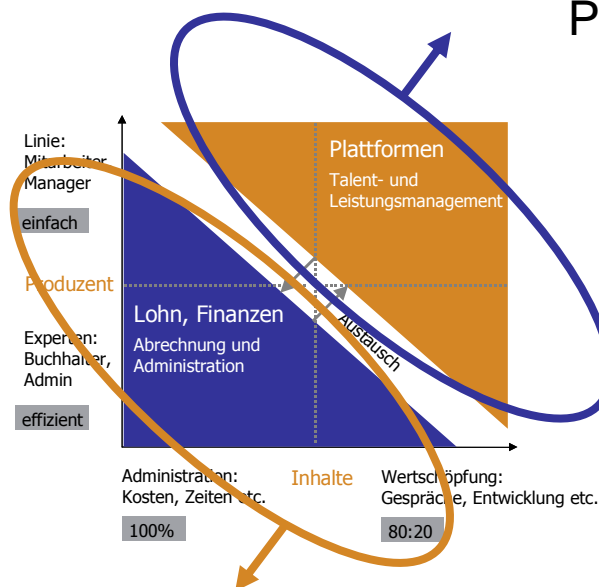
80% Nutzens mit 20% Aufwand











Plattformen aufbauen

- Veränderung (neue Konzepte)
- Unterstützung (Ausbildung)
- Beobachtung (Eingreifen)

Auslagerung

- bessere Qualität (Konzentration)
- niedrigere Kosten (Mengeneffekte)
- höhere Mitarbeiterzufriedenheit (Hauptfokus der Firma)



⇒ Produktivität erhöhen

- ➔ systematisches Leistungsmanagement führt zu signifikant höherem Umsatzwachstum, Profitabilität und Marktwert
- ➔ konsequentes Talentmanagement führt zu geringerer Fluktuation und richtigem Einsatz von Leistungsträgern

⇒ Kosten reduzieren

- ➔ weniger Aufwand für Führungskräfte und Mitarbeiter
- ➔ weniger Administration in der Personalarbeit



Unternehmens-Portal (SAP NetWeaver, SharePoint, WebSphere, CMS, umantis ...)

Übergreifende Talent- und Leistungsmanagement Plattform

umantis human resource solutions

Bewerber und
Besetzung

Zielvereinbarung
und Beurteilung

Nachfolge und
Laufbahn

Entwicklung und
Seminare

Wissen und
Ehemalige

↑↓
SAP® Certified
Integration via Enterprise Services

↑↓ Datenaustausch

↑↓ über standardisierte

↑↓ Schnittstellen

Unternehmen «A» Experten-Systeme

Finanz-
buchhaltung

Personal-
administration

Lohn-
buchhaltung

Zeitkonten-
verwaltung

u.a.

z.B.



Unternehmen «B» Experten-Sys

Finanz-
BuHa

Pers-
admin

Lohn-
BuHa

Zeit-
konten

z.B. SAP Business ByDesign

Unternehmen «C» Experten-Sys

Finanz-
BuHa

Pers-
admin

Lohn-
BuHa

Zeit-
konten

z.B. ADP

Unternehmen «D» Experten-Sys

Finanz-
BuHa

Pers-
admin

Lohn-
BuHa

Zeit-
konten

u.a.



Logos sind registrierte Marken der entsprechenden Unternehmen

➔ Integration in SAP

➔ SOA Schnittstellen

SAP® Certified
Integration via Enterprise Services

➔ HR-Campus Schnittstelle (anpassbar, standardisiert)

HR CAMPUS
Swiss Quality for HCM



Special Expertise Partner SAP ERP HCM

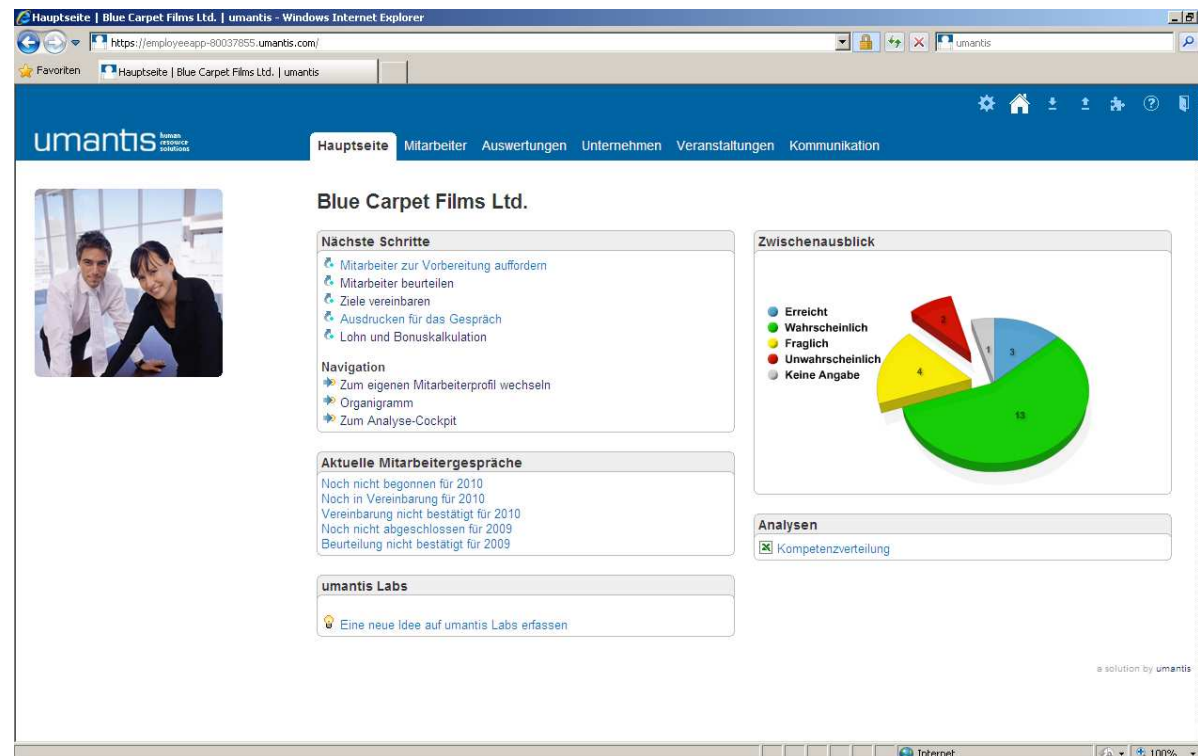
➔ erste Talent- und Leistungsmanagement Lösung auf dem SAP EcoHub und in einzige Lösung für SAP Business ByDesign

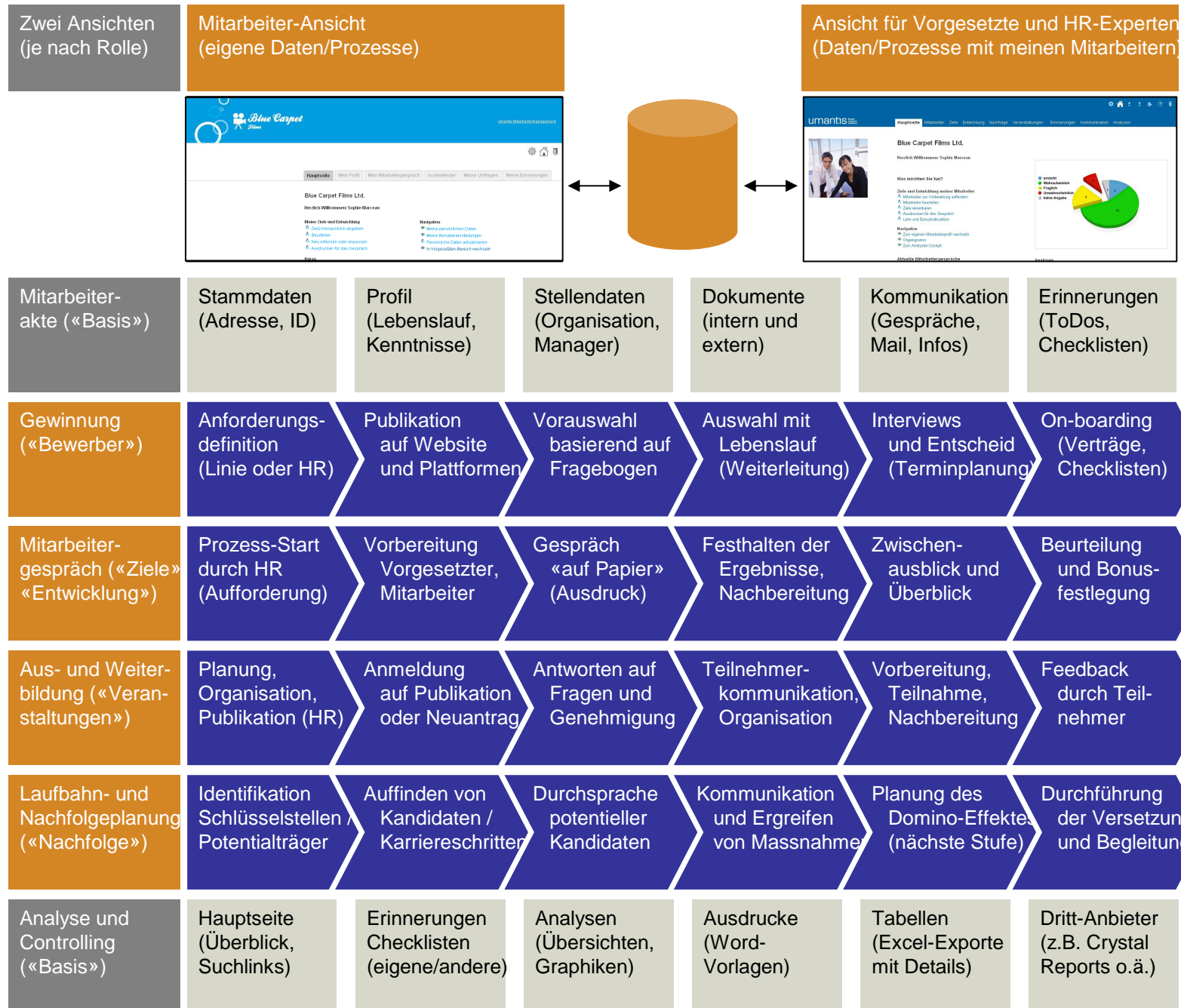


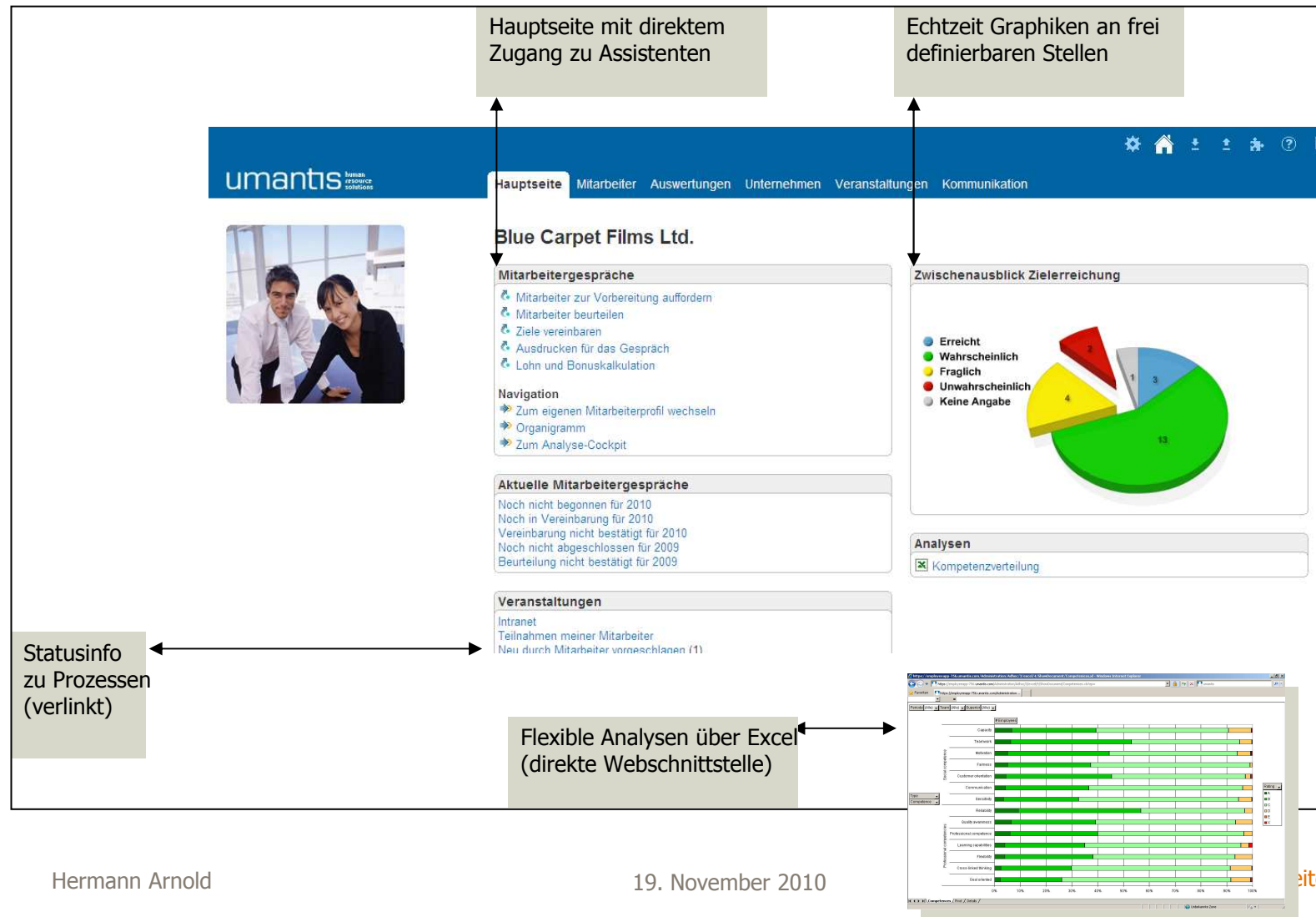
SAP Business ByDesign™

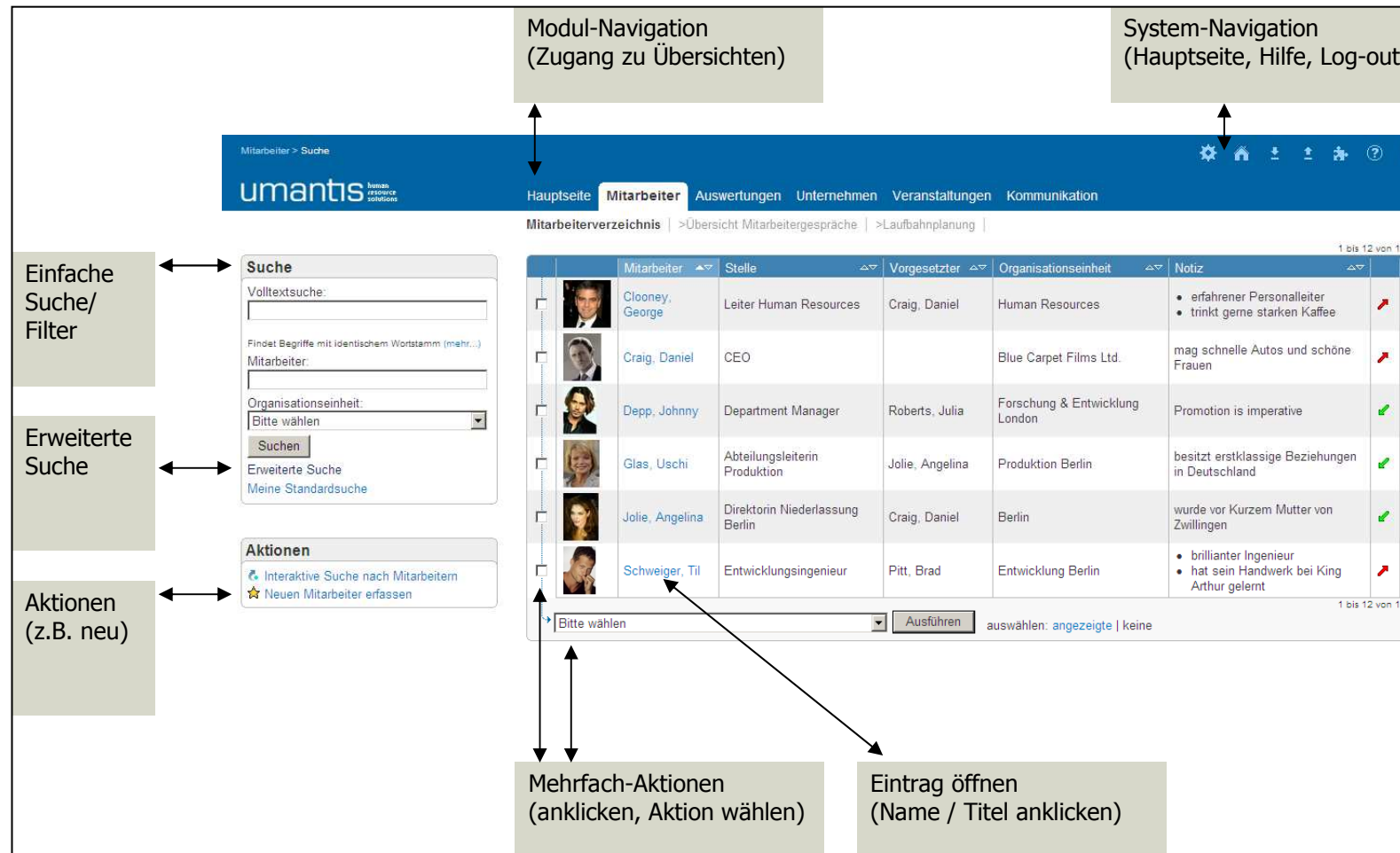
➔ ehemalige Verwaltungsräte von SAP sind im Verwaltungsrat von umantis (Hans Schlegel, Les Hayman)

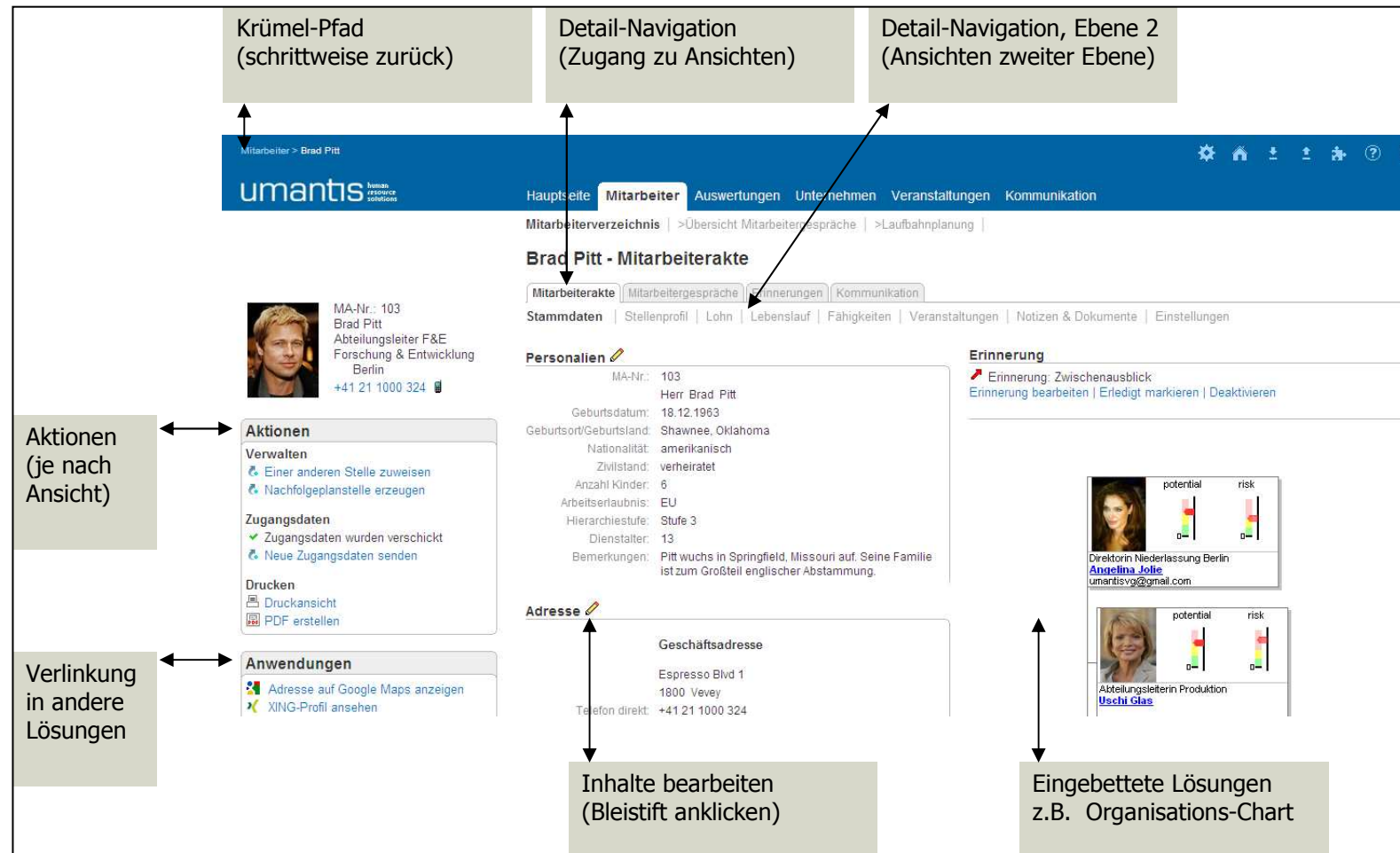
- MANOR** ➔ «ein einfaches System, das **offen ist für Unvorhergesehenes** und den Benutzer nicht unnötig einschränkt, sondern ihn bei der täglichen Arbeit tatsächlich unterstützt»
- MIGROS** ➔ «Die **einfache Einbindung der Linie** [...], was bei dezentralen Firmenstrukturen besonders interessant ist, gefallen uns besonders gut. [...] umantis ist einfach, effizient und preiswert.»
-  ➔ «Dies war eines der wenigen IT-Projekte, bei welchem die **Einführung auf Anhieb erfolgreich** verlief. Die Einführung wurde zum Selbstläufer.»
-  **sartorius** ➔ «Als internationaler kundenorientierter Konzern [...]. umantis ist nicht nur **nach kurzen Schulungen nutzbar**, sondern bietet uns auch das Mass an Flexibilität was wir [...] benötigen.»
- SIEMENS** ➔ «Wir arbeiten mit umantis so gerne, weil es die Schritte von früher vereinfacht hat und die **Oberfläche sehr einfach, eingängig** und obendrein auch sehr flexibel gestaltbar ist»

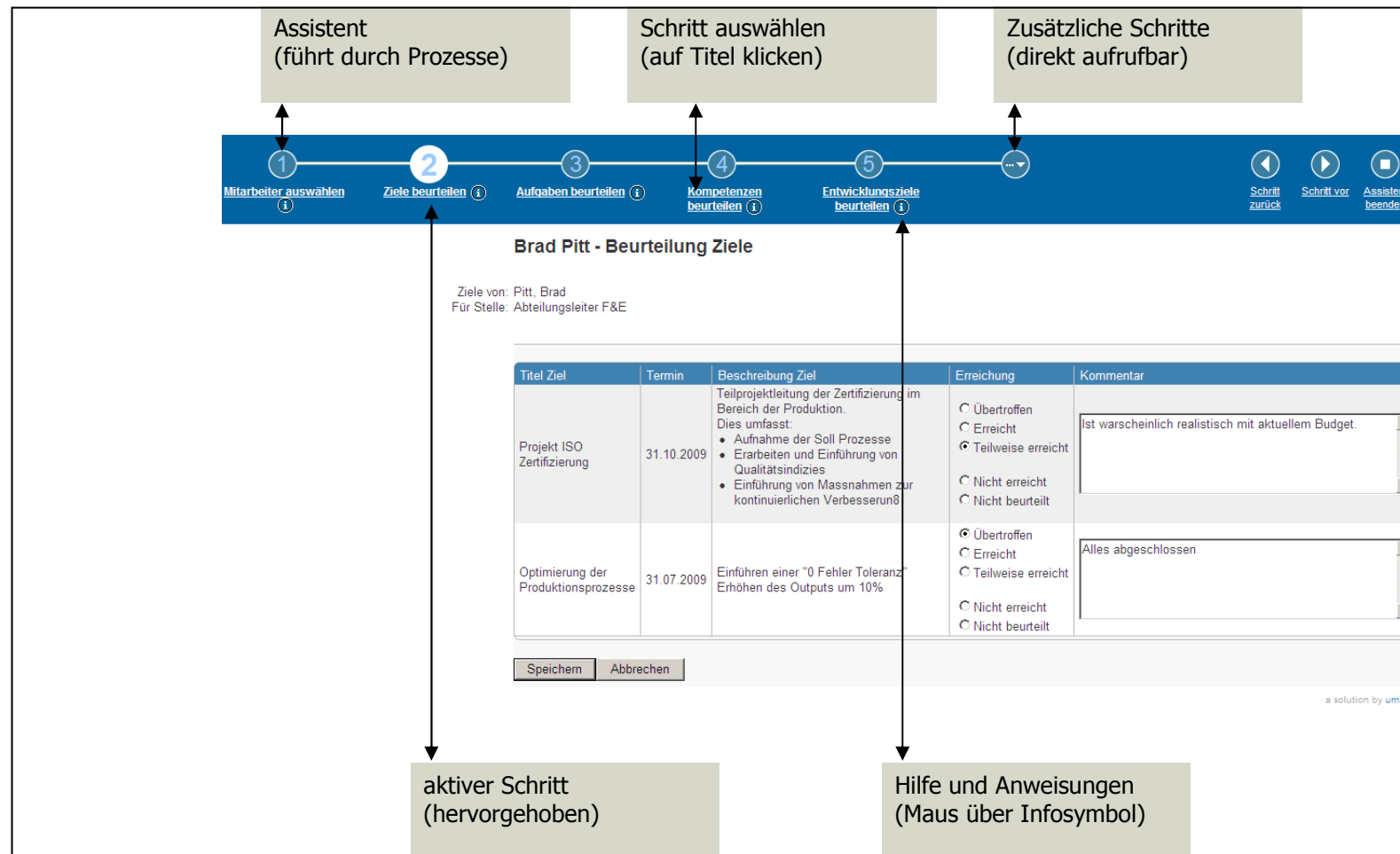
















Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Hermann Arnold | Mitgründer und Geschäftsführer

umantis AG
Teufener Strasse 11 | CH-9001 St. Gallen
T +41 71 224 01 01 | F +41 71 224 01 02
www.umantis.com | info@umantis.com

Hermann Arnold

19. November 2010

Seite 40 von 40