

Human Resources befindet sich im Zentrum eines tiefgreifenden Umbruchs, der eine sorgfältige Balance zwischen technologischer Innovation und einer auf den Menschen ausgerichteten Gestaltung erfordert. Unser Autor, Renato Herrmann von der PCIM GmbH, zeigt die aktuellen Entwicklungen auf und gibt wertvolle Anregungen, wie der digitale Wandel gelingen kann.

Die digitale Transformation im HR-Bereich ist nicht mehr nur ein Trend, sondern eine Notwendigkeit, die Unternehmen aller Größen und Branchen betrifft. Dies wird durch die jüngsten Studien und Beobachtungen von führenden Institutionen und Unternehmen wie der Universität St. Gallen, Kienbaum und SAP bestätigt.

Die zentralen Entwicklungen in der HR-Verwaltung betreffen die strategische Bedeutung des People Managements, die Anpassung an neue Arbeitskulturen und die Implementierung fortschrittlicher Technologien. Die Digitalisierung ermöglicht nicht nur eine effizientere und effektivere Arbeitsweise, sondern trägt auch dazu bei, die Mitarbeitererfahrung zu verbessern und talentierte Fachkräfte anzuziehen und zu halten.

TOP-THEMEN IN DER DIGITALEN HR-ADMINISTRATION

Automatisierung und KI-gestützte Prozesse: Die Integration von künstlicher Intelligenz (KI) und Automatisierung in HR-Prozesse revolutioniert die Rekrutierung, Mitarbeiterbewertung und Personalverwaltung. KI-gestützte Systeme können große Datenmengen analysieren, um die besten Kandidaten zu identifizieren, Leistungsbeurteilungen objektiver zu gestalten und routinemäßige Aufgaben zu automatisieren, sodass sich HR-Profis auf strategische Aufgaben konzentrieren können.

Digitale Personalakte: Die Umstellung auf digitale Personalakten verbessert nicht nur die Effizienz durch schnellen Zugriff und



Renato Herrmann,
Geschäftsführer PROJECT CONSULT
Information Management PCIM GmbH,
Spezialist für die Digitale Transformation,
www.project-consult.de

einfache Verwaltung von Mitarbeiterdaten, sondern erhöht auch die Datensicherheit und Compliance. Die Integration digitaler Akten in bestehende HR-Systeme ermöglicht eine nahtlose Verwaltung des Mitarbeiterlebenszyklus.

Wissensdatenbanken und digitale Workflows spielen eine zunehmend wichtige Rolle in der modernen HR-Verwaltung. Sie ermöglichen es Unternehmen, HR-Prozesse effizienter zu gestalten und Mitarbeitern den Zugang zu wichtigen Informationen und Ressourcen zu erleichtern. Digitale Workflow-Management-Tools können durch die Automatisierung von Aufgaben wie Onboarding, Abwesenheitsmanagement und Leistungsbeurteilungen den HR-Teams Zeit sparen und Fehler reduzieren.

Vertragsverwaltung und digitale Unterschriften: Die Digitalisierung des Vertragsmanagements, einschließlich der Verwendung digitaler Unterschriften, vereinfacht und beschleunigt den Prozess der Vertragsunterzeichnung. Dies erhöht die Effizienz, während es gleichzeitig die Einhaltung rechtlicher Standards sicherstellt.

Datenanalyse und Reporting: HR-Analytics ermöglicht es Unternehmen, große Mengen an Personaldaten zu analysieren, um Einblicke in Mitarbeiterverhalten, Leistung und Trends zu gewinnen. Diese Erkenntnisse unterstützen die strategische Planung und Entscheidungsfindung. Hierbei sollte der Datenschutz und die Compliance zwingend berücksichtigt werden.

Die Digitale Lern- und Entwicklungsplattform konzentriert sich darauf, eine Lernkultur zu fördern, und Ressourcen für die kontinuierliche Schulung der Mitarbeiter bereitzustellen.

HR-Verantwortliche stehen derzeit vor der Herausforderung, den schnellen Wandel und die steigenden Erwartungen in einer digital geprägten Welt zu bewältigen.

Dabei müssen sie schnell folgende Fragen beantworten:

- Wie kann die HR-Funktion ihre Rolle in der sich schnell verändernden Arbeitswelt weiterentwickeln und stärken?
- Sind genügend qualifizierte Ressourcen in der HR-Abteilung vorhanden?
- Wie können HR-Verantwortliche den Herausforderungen der digitalen Transformation begegnen?

Wie sieht die Praxis aus? Wo stehen vielfach die Unternehmen?

Wir beraten unsere Kunden hersteller- und produktunabhängig und stoßen in unseren Projekten immer wieder auf folgende klassische Ausgangssituationen, sagt Renato Herrmann:

- Es gibt Systeme für die derzeit gelebten bzw. analogen Kernprozesse, wie z. B. im Bereich Payroll, Reisekostenabrechnungen etc. Die Mitarbeiter sind auch qualifiziert dafür.
- Es liegt noch keine klare HR-Digitalstrategie vor bzw. es muss auch im HR eine IT-Strategie umgesetzt werden, obwohl die Bedürfnisse nicht berücksichtigt wurden.
- Tools wurden für andere Prozesse im Unternehmen eingeführt. Nun sollen sie auch für HR-Anforderungen genutzt werden.
- Bei globalen Unternehmen besteht oft eine starke Abhängigkeit vom Mutterkonzern.
- Die Personalakten werden teilweise noch in Papierform oder hybrid (elektronisch/Papier) geführt.
- Es steht nicht ausreichend qualifiziertes HR-Personal zur Verfügung, um neben der Tagesarbeit die digitale Transformation umzusetzen.
- Die strategische Bedeutung des People Managements nimmt zu. Diese Herausforderungen müssen auch in der HR-Digitalstrategie berücksichtigt werden.

„Insgesamt gibt es viele Herausforderungen, die nicht einfach neben dem Tagesgeschäft erfüllt werden können. Hier unterstützen wir mit unserem Know-how bzw. coachen die HR-Verantwortlichen“, so Renato Herrmann.

Einige Hersteller versprechen, dass mit der Einführung von HR-Technologieplattformen alle Anforderungen und Probleme gelöst werden können. Das funktioniert jedoch nur auf der „grünen Wiese“. Auch bei gewachsenen Organisationen und Strukturen, wie oben beschrieben, müssen diese Herausforderungen bewältigt werden. Im Hinblick auf eine Zentralisierung der Daten und Informationen ist es ein guter

Ansatz, allerdings stellt sich die Frage, ob die anderen Systeme einfach ausgetauscht und die Daten aufwendig migriert werden können. Diese Fragen sollten in der HR-Digitalstrategie beantwortet werden.

Viele dieser Top-Themen benötigen ein funktionierendes Informationsmanagement als Fundament.

Intelligent Information Management (IIM) ist gefragt

Die Ziele lauten dabei: möglichst viel automatisieren, Informationen optimiert erfassen, sie besser zu erschließen und Anwenden vollständig, aktuell und richtig zur Verfügung zu stellen. Unter dieser Flagge laufen Dokumentenmanagement, Enterprise Content (ECM)/Information Management oder Content Services bereits. Aber nur mit darin integrierter KI für das wirklich intelligente Informationsmanagement schaffen Unternehmen vollständiges Content Understanding über ihre unternehmensweiten Fachbereiche, Dokumente, Daten und Prozesse: Künstliche Intelligenz, Maschinenlernen, Analytics und Digital Process Automation führen zu digitalen End-to-End-Prozessen und optimal vernetzten Informationen.

DIE DIGITALE PERSONALAKTE - DAS DIGITALE HERZSTÜCK FÜR HR-AUFGABEN

Eine digitale Personalakte (DPA) ist das digitale Herzstück der HR. Hier fließen sämtliche sensible Informationen der Personalarbeit zusammen.

Unternehmen setzen HR- und Entgeltsysteme zur Verwaltung von Bewerber- und Mitarbeiterdaten ein. HR-Mitarbeiter haben oft Schwierigkeiten, Dokumente wie Lebensläufe, Zeugnisse, Verträge, Gehaltsabrechnungen und E-Mails mit PDF-Anhängen schnell zu finden und zu bearbeiten. Eine Lösung besteht darin, alle Informationen und Prozesse an einem Ort zusammenzuführen. Die digitale Personalakte ist die Antwort.

Wer noch keine digitale Personalakte eingeführt hat, merkt, wie schwierig es ist, den Überblick über sämtliche relevante

Daten und Dokumente zu behalten und Workflow-Prozesse am Laufen zu halten. Es ist wichtig, dass die Prozesse optimiert werden. Ohne DPA ist der Zugriff auf Informationen und Akten im Zeitalter der digitalen Workspaces fast unmöglich.

Eine digitale Vernetzung zwischen Bewerbern, dem Recruiting- und Verwaltungspersonal findet ohne DPA nicht statt. Von der „Schatten-IT“, mit Problemen bei Datensicherheit und Datenschutz, ganz zu schweigen, da die Informationen in vielen Quellen und Orten liegen. Die Einführung einer digitalen Personalakte ermöglicht Mitarbeitern einen umfassenden Überblick. Lästiges Suchen entfällt, und sie werden dadurch entlastet. Auch das Nachhalten und Sicherstellen rechtlicher Anforderungen wird erleichtert.

WEITERE TOP-THEMEN IM ÜBERBLICK

Künstliche Intelligenz und People Analytics

- Die Nutzung von künstlicher Intelligenz und People Analytics bietet neue Perspektiven für das HR-Management.
- Von der Automatisierung routinemäßiger Aufgaben bis zur Gewinnung tiefergehender Einsichten in Mitarbeiterdaten eröffnen diese Technologien Wege, Prozesse zu optimieren.
- Unternehmen müssen Datenschutzbestimmungen strikt beachten und sicherstellen, dass die Analyse von Mitarbeiterdaten transparent erfolgt.
- GenAI kann große Datenmengen analysieren, um Einblicke in die Belegschaftsdynamik zu gewinnen und strategische Entscheidungen wie Personalplanung oder Risikomanagement zu unterstützen.

Employee Self Service und Manager Self Service

- Employee-Self-Service-(ESS-) und Manager-Self-Service-(MSS-)Systeme stärken die Eigenverantwortung der Mitarbeiter und Führungskräfte.
- Diese Selbstbedienungsportale fördern die Effizienz und Mitarbeiterzufriedenheit.



Abbildung: HR-Dienstleistungsmodule

- Sie ermöglichen es, persönliche Daten zu aktualisieren, Urlaubsanträge zu stellen oder Weiterbildungsmaßnahmen zu verwalten.

Robotic Process Automation und Chatbots

- Robotic Process Automation (RPA) und Chatbots revolutionieren das Bewerbermanagement und den Mitarbeiter-Support.
- Sie automatisieren wiederkehrende Aufgaben, optimieren den Rekrutierungsprozess und bieten schnelle Antworten auf häufig gestellte Fragen.
- Diese Technologien entlasten das HR-Personal und ermöglichen eine fokussierte Arbeit an strategischen Projekten.

Mensch im Mittelpunkt der Digitalisierung

Trotz der technologischen Fortschritte darf der menschliche Aspekt nicht vernachlässigt werden. Die Veränderungsmüdigkeit der Mitarbeiter, wie im Artikel von PROJECT-CONSULT in HR Performance 2/2023, S. 19 bis S. 21, hervorgehoben, ist eine reale Herausforderung. HR-Abteilungen müssen sicherstellen, dass die Einführung neuer Technologien transparent und inklusiv gestaltet wird. Mitarbeiter sollten frühzeitig in den Digitalisierungsprozess einbezogen werden, um ihre Akzeptanz und Beteiligung zu fördern.

Was ist die optimale Ausgangssituation?

„Eine optimale Ausgangssituation bietet selbstverständlich eine vorhandene HR-Digitalstrategie und genügend Ressourcen, diese umsetzen zu können. Das ist aber bei den meisten Unternehmen selten der Fall. Aus diesem Grund bieten wir unseren Kunden praxiserprobte Module an, die einzeln oder kombiniert buchbar sind. Als Ergebnis hat das Unternehmen das richtige Rüstzeug für die digitale HR-Administration“, sagt Renato Herrmann (s. Abbildung).

„Teilweise hilft es auch schon, mit wenig Aufwand Systeme oder Services einzuführen, die schnell und unkompliziert genutzt werden können, aber sofort einen Mehrwert erzeugen“, meint Renato Herrmann.

Praxisbeispiel e-Gehalt

In einem unserer Projekte hat ein Unternehmen, das in der Vergangenheit seine Gehaltsabrechnungen noch in Papierform verschickte, mithilfe der Lösung e-Gehalt der Firma COSBOO innerhalb von nur zwei bis drei Tagen auf die digitale Bereitstellung umgestellt. Heute erhalten die mehr als 1.000 gewerblichen Mitarbeiter auf diesem Weg ihre Gehaltsabrechnungen und -Bescheinigungen. Aber auch andere Informationen transportiert das Unternehmen auf diesem Weg an seine Mitarbeiter. Ein sehr gutes Beispiel, wie mit wenig Aufwand und Komplexität ein großer Nutzen generiert werden kann. Es

muss nicht immer die „eierlegende Wollmilchsau“ sein, um bei der Digitalisierung des HR-Bereichs voranzukommen.

FAZIT

Die digitale HR-Administration befindet sich im Zentrum eines tiefgreifenden Wandels, der eine sorgfältige Balance zwischen technologischer Innovation und einer auf den Menschen ausgerichteten Gestaltung erfordert. Die Einführung digitaler Personalakten, der Einsatz künstlicher Intelligenz und die Optimierung von Arbeitsabläufen bieten die Möglichkeit, HR-Dienstleistungen effizienter, individueller und digital zu gestalten, wobei Datenschutz und Compliance stets im Vordergrund stehen. Eine erfolgreiche digitale Transformation setzt die zentrale Rolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus, um Veränderungsmüdigkeit zu vermeiden und die Akzeptanz neuer Prozesse zu fördern.

In einer zukünftigen, digitalisierten, diversifizierten und dynamischen Arbeitswelt ist eine proaktive Anpassung der HR-Strategien und -Prozesse unerlässlich. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen HR, IT und anderen Geschäftseinheiten sowie eine offene Haltung gegenüber neuen Technologien und Arbeitskulturen, um die Herausforderungen erfolgreich zu meistern und die Chancen der Digitalisierung voll auszuschöpfen. ■