

Tickermeldung

■ **Computerführerschein**

Das praktische Anwenden von Computerprogrammen – von der Textverarbeitung bis zum Intranet – steht im Vordergrund der European Computer Driving License (ECDL). Der Computerführerschein, der in acht Prüfungscentern der ibis acam Unternehmensgruppe Andernach, angeboten wird, setzt sich aus sieben innerhalb von drei Jahren abzulegenden Teilprüfungen zusammen.

Tel. 0 26 32/25 01 22
Fax 0 26 32/25 01 28

■ **R/3 aus dem Internet**

Programme von Impress öffnen die SAP-Standardsoftware R/3 für das Internet und schaffen damit beispielsweise eine wesentliche Voraussetzung für Electronic Commerce. Die Sicherheit der internen Daten leide nicht, heißt es bei Impress.

■ **Softwarekenntnisse**

Bei der Bewertung der Softwarekenntnisse von Bewerbern hat der überwiegende Teil der deutschen Personalentscheider große Probleme – dies ergab eine aktuelle Umfrage von OFFIS Research unter rund 650 deutschen Personalentscheidern. Zur Lösung dieses Problems hat OFFIS mit PRECISE ein umfassendes Trainings- und Bewertungssystem entwickelt.

■ **Olsten statt Offis**

Gut drei Jahre nach der Übernahme durch die Olsten Corporation verliert die Offis Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG ihren Namen: Künftig werde Offis als Olsten Personal GmbH & Co. KG firmieren, teilte das Unternehmen mit. Der Name Offis werde binnen drei Monaten völlig vom Markt verschwunden sein, erklärte Wigbert Biedenbach, Vorsitzender der Geschäftsleitung.

■ **Kooperation**

Die TDS Informationstechnologie AG und die iXOS Software AG, München, kooperieren künftig eng bei der Beratung, dem Betrieb und beim Vertrieb unternehmensweiter Archivlösungen von Geschäftsdokumenten. Die am 23. März 1999 auf der CeBIT in Hannover vereinbarte Zusammenarbeit zielt vor allem auf mittelständische Unternehmen und TDS-Outsourcing-Kunden, denen nur ein spezielles Leistungspaket zur Verfügung steht.

Die Besten verpflichten...

Der Bewerbermarkt ist im Umbruch: Die Zeiten, in denen eine Stellenausschreibung eine Flut von Bewerbungen auslöste, gehören der Vergangenheit an. Zunehmend mehr Unternehmen klagen über Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter zu finden. Die Personalabteilungen sehen sich dabei mehr als je zuvor mit Anforderungen konfrontiert, die in der Vergangenheit eine eher untergeordnete Rolle spielten: Eine schnelle Reaktionsfähigkeit und eine durchweg professionelle Kommunikation mit den Bewerbern.

Es ist jedoch nicht ausschließlich der leergefegte Bewerbermarkt, der den Unternehmen zu schaffen macht. Viele Personalabteilungen kämpfen mit Altlasten:

- Einer fehlenden Prozeßorientierung und Strukturen, die sich weniger an Wertschöpfung, sondern vielmehr an langjährig eingeschliffenen Abläufen orientieren
- Einer mangelnden Zusammenarbeit und damit hohen Reibungsverlusten zwischen den Personalabteilungen dezentral organisierter Unternehmenseinheiten
- Chronisch unterbesetzten Personalabteilungen
- Heterogenen IT- und Applikationslandschaften

Viele Systeme unterstützen einzelne Bearbeitungsschritte. Für die Mitarbeiter bedeutet diese Systemvielfalt, daß sie im Umgang mit allen Systemen vertraut sein müssen und auch, daß sie während der Bearbeitung eines Vorgangs die Daten aus einem System in das andere transferieren oder gar neu eingeben müssen.

Einzelkämpfer

In vielen dezentral organisierten Unternehmen agieren die Personalbereiche als autonome Einheiten. Gerade durch die Kooperation zwischen den Abteilungen hinweg läßt sich ein erhebliches Potential mobilisieren.

Eigenentwicklung oder Standardlösung?

Da gerade der Bewerbungsprozeß eine hohe branchenübergreifende Ähnlichkeit aufweist, empfiehlt es sich, auf Lösungen zurückzugreifen, die auf dem Markt erhältlich sind. Im Sinne einer erfolgsorientierten Einführung können sich die Unternehmen dann darauf konzentrieren,

- ihre Abweichungen und Besonderheiten herauszufinden

- die bestehenden Abläufe im Hinblick auf Qualitätskriterien zu hinterfragen
- Qualitätskriterien zu schaffen sowie
- Controllinginstrumente und aussagekräftige Auswertungen zu definieren, die eine Steuerung der Beschaffungsstrategien und der Prozesse bei der Durchführung und Qualifizierung der Bewerbungen ermöglichen.

Individualisierung einer Standardlösung

Um exakt diesen Anforderungen zu begegnen, hat HR Solutions einen Software-Kern entwickelt, der im Rahmen eines Projektes an die spezifischen Anforderungen des Auftraggebers angepaßt wird. Diese Kernlösung zeichnet sich dadurch aus, daß ihr ein konsequent prozeßorientiertes Fachkonzept mit einer klaren Abfolge von fünf Teilprozessen zugrunde liegt:

- Die Definition der freien Stelle (Identifizierung, Benennung der Verantwortlichen, der Anforderungen und Konditionen)
- Festlegung der Veröffentlichungsstrategie sowie die Veröffentlichung in den unterschiedlichsten Medien
- Bewerberzugang und Bewerberabwicklung
- Bewerberauswahl
- Vertragserstellung

Diesen Teilprozessen entsprechen Module, so daß der Grad der Softwareunterstützung entsprechend dem Bedarf gewählt werden kann.

Ressourcenbewußtes Arbeiten

Im Fokus der Anwendung steht die Reduktion der Aufwände für die administrativen Prozesse.

Gerade der Personalrekrutierungsprozeß bietet einen hervorragenden Ansatzpunkt

- durch eine Reorganisation der Prozesse
- das Setzen neuer Qualitätsmaßstäbe und
- die Unterstützung mit einer professionellen Lösung für erfolgreiches Personalmanagement.

Ingrid Kreitmeier/Markus Krauter, HR solutions, Stuttgart, Anbieter von Beratungsleistungen, EDV-Lösungen und Dienstleistungen
Telefon: 0711/781978-30
Fax: 0711/781978-55
E-Mail: info@hr-solutions.de
http://www.hr-solutions.de