

Fundierte Geschäftsentscheidungen durch effektive HR Analytics

Auch in unsicheren Zeiten den Überblick behalten

In der Unternehmenswelt ist es gang und gäbe, Entscheidungen auf Basis relevanter Kennzahlen (KPIs) zu treffen. Diese Vorgehensweise hat sich auch im Personalwesen etabliert. Braucht es an einer Stelle der Organisation mehr Mitarbeiter? Wann stehen rentenbedingte Austritte an und wie sieht es mit der Nachbesetzung der betroffenen Stellen aus? Welche Fähigkeiten besitzen meine Mitarbeiter und wie kann ich sie in ihrer Entwicklung weiter fördern? Diese und weitere Fragen können mithilfe von effektiven HR Analytics beantwortet werden.

In der schnelllebigen Welt von heute muss sich HR auch immer häufiger mit Änderungen der Organisationsstruktur beschäftigen. Dabei finden sich Unternehmen wiederholt in Situationen wieder, in denen nicht viel Zeit bleibt, um auf veränderte Umstände zu reagieren. Hier hilft heutzutage Software, die es nicht nur ermöglicht, benötigte Kennzahlen quasi auf Knopfdruck zu erhalten, sondern diese auch grafisch darstellt, um schnell einen noch besseren Überblick zu bekommen. Im Folgenden möchten wir Ihnen zeigen, wie HR Analytics dabei helfen kann, auch in unsicheren Zeiten fundierte Geschäftsentscheidungen zu treffen.

Ob externe oder interne Ursachen – basieren Sie strukturelle Veränderungen auf Erkenntnissen

Strukturelle Veränderungen in Unternehmen können sowohl externe als auch interne Ursachen haben. Interne Faktoren können zum Beispiel ein Wechsel im Management oder eine notwendige Transformation von Prozessen sein. Zu den externen Auslösern eines organisatorischen Wandels zählen Entwicklungen auf dem Markt, wie beispielsweise eine veränderte Wettbewerbssituation, technologischer Fortschritt, aber auch einschneidende politische Veränderungen oder das Eintreten von unvorhergesehenen Ereignissen im Weltgeschehen.

Meist gehen derartige Neuerungen mit einer gewissen Unsicherheit einher. In einer solchen Situation eine falsche Entscheidung zu treffen, kostet zum einen viel Zeit, zum anderen aber auch oft Geld. Beides wertvolle Güter, die es besonders in der Unternehmenswelt nicht zu verschwenden gilt. Daher sollten strukturelle Veränderungen einer Organisation immer gut durchdacht und dabei eine Vielzahl an Daten zurate gezogen werden, um eine derartige Entscheidung auf einer fundierten Informationsbasis treffen zu können. Hier kommt HR Analytics ins Spiel.

Budgets im Blick behalten

Es ist kein Geheimnis, dass Kosten und Budgets zu den wohl wichtigsten Kennzahlen in einem Unternehmen gehören. Schließlich kann eine Organisation nur dann erfolgreich sein, wenn sie es schafft, mit möglichst geringen Kosten einen möglichst hohen Nutzen zu erzielen. HR Analytics ermöglicht es Ihnen, sämtliche Personalkosten immer im Blick zu behalten. Durch eine übersichtliche Visualisierung Ihrer Daten können Sie – wie im Screenshot (Abb. 1) dargestellt – zum Beispiel mit nur einem Mausklick erkennen, in welchen Abteilungen die Personalkosten den eigentlich dafür vorgesehenen Betrag übersteigen.

Anschließend können Sie den Ursachen für diese Überschreitungen auf den Grund gehen und

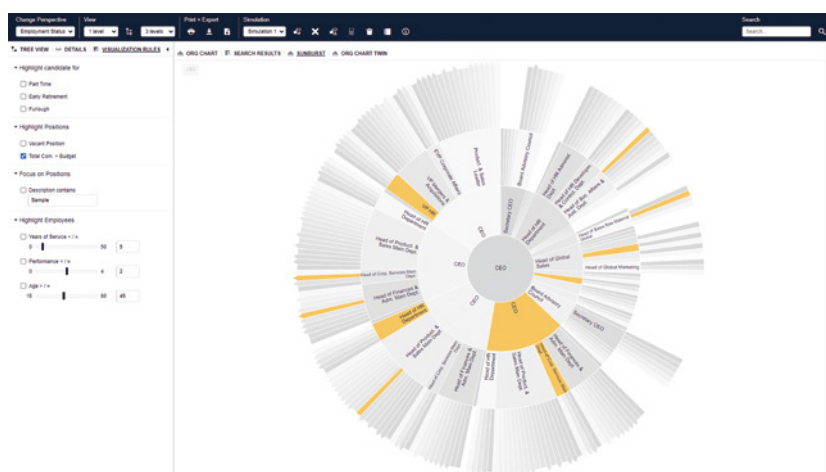


Abb. 1: Für einen schnellen Überblick werden im Sunburst-Chart Objekte, die eine definierte Regel erfüllen, hervorgehoben.

gegensteuern. Alternativ wäre es auch denkbar, offene Budgets gegenüberzustellen, um besser einschätzen zu können, ob es sinnvoll ist, Gelder gegebenenfalls umzuschichten oder auch über mögliche Aufstockungen nachzudenken. Falls nötig, lassen sich auf diese Weise außerdem Einsparungspotenziale identifizieren.

Fähigkeiten und Performance der Mitarbeiter analysieren

Wenn es um Analysen in Unternehmen geht, dürfte die erste Assoziation bei vielen Menschen in irgendeiner Form mit Geld oder Prozessen zusammenhängen. HR Analytics kann jedoch mindestens einen Schritt weiter gehen und sich damit beschäftigen, wie sich bestimmte Fähigkeiten auf die Mitarbeiter im Unternehmen verteilen. Darüber den Überblick zu behalten, birgt enorme Vorteile. So ist es einerseits möglich, die Kompetenzen der Bewerber ideal mit den Anforderungsprofilen der jeweiligen Stellen abzugleichen und diese dadurch optimal zu besetzen. Andererseits kann schnell nachvollzogen werden, welche Fähigkeiten der Mitarbeiter vielleicht noch ausbaufähig sind. Auf dieser Basis können dann passende Schulungsmaßnahmen beschlossen werden.

Darüber hinaus setzt sich Workforce Analytics mit der Performance von Angestellten auseinander. Erfüllt ein Mitarbeiter die Erwartungen und erreicht er die gemeinsam gesteckten Ziele? Die Darstellung relevanter Daten in Form von Graphen oder Dashboards ermöglicht fundierte Antworten auf diese Fragen. Auf diese Weise können zum Beispiel einfache Vergleiche angestellt werden, wenn es um eine potenzielle Beförderung geht.

Der Screenshot (Abb. 2) zeigt beispielhaft, wie direkt im Mitarbeiterprofil innerhalb des Organigramms sowohl vorhandene Soft Skills als auch das Verhältnis zwischen Potenzial und Performance des jeweiligen Angestellten in Form einer Grafik abgebildet werden.

Vakanzen verwalten

Eine der wichtigsten Aufgaben im Personalwesen ist es, dafür zu sorgen, dass alle vorhandenen Stellen im Unternehmen ideal besetzt sind. Um das effektiv leisten zu können, braucht es eine anschauliche Übersicht über offene Positionen. Gleichzeitig sollten bereits abzusehende Austritte bedacht werden, um frühzeitig nach einer potenziellen Nachfolge zu suchen. Das ist besonders bei kritischen Stellen, wie beispielsweise der einer wichtigen Führungskraft, von hoher Be-

deutung. HR Analytics liefert hierfür die richtigen Kennzahlen.

Für eine anschauliche Visualisierung der KPIs können diese beispielsweise direkt entlang der Organisationsstruktur dargestellt werden, um zu sehen, an welcher Stelle im Organigramm Vakanzen gefüllt werden müssen. Genauso ist aber auch eine Abbildung der wichtigsten Fakten in Form eines Dashboards denkbar. Außerdem ermöglichen es definierbare Visualisierungsregeln, besonders kritische Informationen oder Sachverhalte hervorzuheben. Auf diese Weise behalten Sie den Überblick und erkennen schnell, wo dringender Handlungsbedarf besteht.

Zukünftige Ereignisse simulieren

Fundierte Planungen sind essenziell für den Erfolg eines Unternehmens. Wie bereits erwähnt, sind diese Pläne aber meist gewissen Unsicherheitsfaktoren ausgesetzt. Besonders wenn es um strukturelle Veränderungen geht, hat man nicht selten das Gefühl, man würde in eine Glaskugel schauen, um Entscheidungen zu treffen. Dank der fortschreitenden Digitalisierung gibt es heute jedoch Software, die es ermöglicht, etwas mehr Licht ins Dunkel zu bringen und so fundierte Geschäftsentscheidungen zu treffen. So können beispielsweise angedachte Änderungen der Organisationsstruktur vorab vollständig simuliert und deren Auswirkungen betrachtet und analysiert werden.

Die Möglichkeit, alle damit verbundenen Kennzahlen gemäß den simulierten Veränderungen neu zu berechnen, sorgt dafür, dass Entscheidungs-

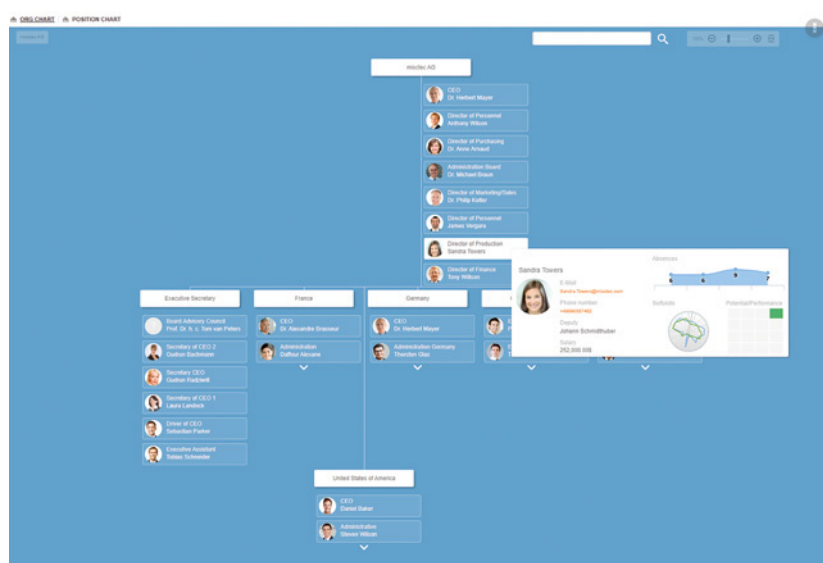


Abb. 2: Das Mitarbeiterprofil zeigt nicht nur Kontaktinformationen, sondern auch Fähigkeiten des jeweiligen Angestellten.

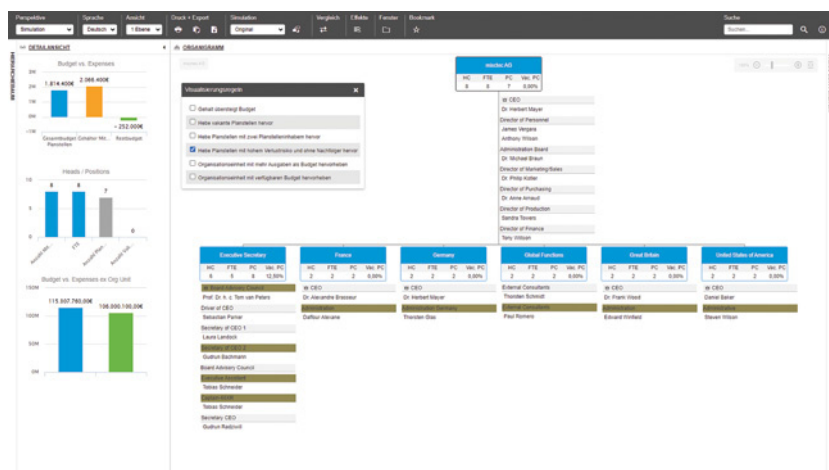


Abb. 3: Definierbare Visualisierungsregeln ermöglichen das Hervorheben bestimmter Sachverhalte innerhalb des Organigramms

gen nicht mehr nur aus einer abstrakten Überlegung heraus oder auf Basis eines Gefühls getroffen werden müssen. Es wird sofort klar, ob sich Strukturen und KPIs in die gewünschte Richtung entwickeln oder ob der erste Gedanke vielleicht noch einmal überdacht werden sollte. Durch die Erstellung und die Gegenüberstellung mehrerer potenzieller Struktur-Varianten können verschiedene Aspekte beleuchtet und verglichen werden. So entsteht eine solide Grundlage für wichtige Geschäftsentscheidungen und das Risiko einer Fehleinschätzung wird minimiert.

Die Option, zukünftige Ereignisse zu simulieren, hilft Ihnen außerdem dabei, sich auf bestimmte Eventualitäten vorzubereiten. Das kann zum Beispiel eine notwendige Umschichtung des Personals aufgrund starker Nachfrageschwankungen sein. Haben Sie diese im Vorfeld bereits einmal modelliert, sind Sie im Fall der Fälle schnell handlungsfähig, da Sie bereits wissen, wie sich gewisse Maßnahmen auf die Belegschaft und auf zugehörige Kennzahlen auswirken.

In unserer Software Ingentis org.manager steht Ihnen nicht nur die Funktion der Simulation zur Verfügung, sondern auch verschiedene Möglichkeiten zur Darstellung aller relevanter HR-Kennzahlen und -Daten. Als Datenquelle dient zum

Beispiel direkt Ihr HR-System, genauso kann aber auch eine Datenbank oder eine einfache Excel-Datei herangezogen werden.

Da sich People Analytics mit den unterschiedlichsten Fragestellungen konfrontiert sieht, bieten sich je nach betrachtetem Sachverhalt verschiedene Herangehensweisen an. Während es in manchen Situationen sinnvoll ist, Daten in Form eines Dashboards abzubilden, ist es in anderen übersichtlicher Big-Data-Darstellungen zu verwenden. Der zusätzliche Einsatz von definierbaren Visualisierungsregeln ermöglicht einen noch schnelleren Überblick zum Beispiel darüber, wo im Unternehmen Handlungsbedarf zu einem bestimmten Sachverhalt besteht. Im Screenshot (Abb. 3) sind beispielsweise alle Stellen in grün-braun hervorgehoben, bei denen das Verlustrisiko hoch ist, jedoch noch keine potenzielle Nachfolge bestimmt werden konnte.

Die beschriebenen Einsatzbereiche dienen dabei lediglich als Beispiele. Die Möglichkeiten von Ingentis org.manager sind nicht auf diese beschränkt, sondern können individuell angepasst werden.

Besonders in unsicheren Zeiten vermittelt es ein gutes Gefühl, sich bei gewissen Entscheidungen auf echte Fakten verlassen zu können. Behalten Sie Ihre Personaldaten mit effektiven HR Analytics immer im Blick. So sind Sie besser auf unerwartet eintretende Geschehnisse vorbereitet und die Handlungsfähigkeit Ihres Unternehmens kann leichter aufrechterhalten werden.

