



Wettbewerb um Talente *im* **digitalen Zeitalter**

Digitale HR-Tools und -Ansätze verschaffen kleinen und mittelständischen Unternehmen einen wertvollen Wettbewerbsvorteil.

August 2017

Gesponsert von

SAP SuccessFactors 



Kleine und mittelständische Unternehmen „stehen beim Thema Talente vor denselben Herausforderungen wie große Unternehmen, allerdings können sie, was Ressourcen und Budget angeht, nicht so freigiebig sein.“

– LISA ROWAN, RESEARCH VICE PRESIDENT FÜR HR, TALENT- UND LERNSTRATEGIEN, INTERNATIONAL DATA CORP.

Unternehmen jeder Größe wagen den Sprung ins digitale Zeitalter, und dieselben Technologien, die bei Geschäftsstrategien und -modellen zu radikalem Wandel führen, erschüttern auch das Personalwesen. Unternehmen müssen Mitarbeiter gewinnen, fördern und binden, die hinsichtlich Agilität, Führungskompetenz, Analytik und Zusammenarbeit die Fähigkeiten bieten, die Arbeitgeber zur Erreichung ihrer Geschäftsziele in diesem digitalen Umfeld benötigen.

Kleine und mittelständische Unternehmen haben in diesem Umfeld einen spezifischen Nachteil, da sie einerseits mit großen Unternehmen konkurrieren, die finanzstärker sind als sie und hervorragende Gehälter und Arbeitgeberleistungen bieten, andererseits mit aufregenden neuen Start-ups, die mit lukrativen Aktienoptionen und der Aussicht auf Mitarbeit an wegweisenden Projekten punkten. Da viele kleine und mittelständische Unternehmen im HR-Bereich immer noch auf hochgradig manuelle Prozesse und fragmentierte Altsysteme setzen, mangelt es ihnen an genauen Informationen zu ihren aktuellen Personalressourcen. Zudem fällt es ihnen schwer, so schnell und flexibel zu reagieren, wie sie es im schnelllebigen, von sozialen Netzwerken geprägten und durch Analysen optimierten Workforce-Management-Umfeld von heute eigentlich müssten.

Dies gilt insbesondere für weltweit tätige kleine und mittelständische Unternehmen mit ortsungebundenen Mitarbeitern. „Sobald Sie 1.000 Mitarbeiter oder mehr beschäftigen, wird Ihr Unternehmen durch Niederlassungen in verschiedenen Ländern, unterschiedliche Arten von Mitarbeitern usw. schnell komplex“, erklärt Lisa Rowan, Research Vice President für HR, Talent- und Lernstrategien beim Marktforschungsunternehmen International Data Corp. Kleine und mittelständische Unternehmen „stehen beim Thema Talente vor denselben Herausforderungen wie

große Unternehmen, allerdings können sie, was Ressourcen und Budget angeht, nicht so freigiebig sein.“

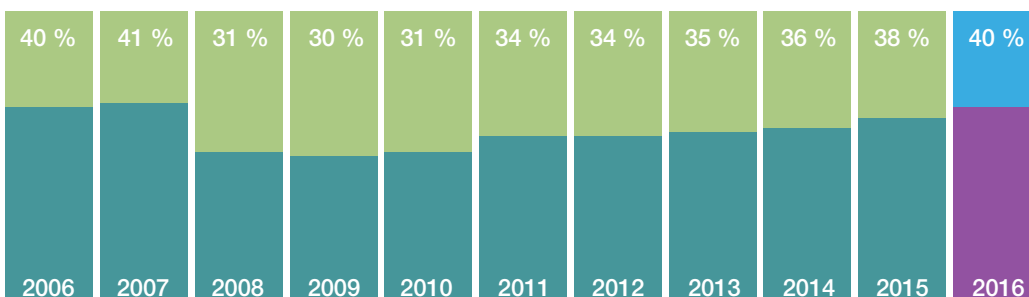
Zudem wirken nicht vernetzte und manuelle HR-Systeme auf technologieaffine Mitarbeiter, die nicht nur komfortable mobile und soziale Benutzererlebnisse im Alltag gewöhnt sind, sondern umständliche papierbasierte Prozesse immer stärker ablehnen, wie Relikte aus der Vergangenheit.

Das sind keine guten Nachrichten. Der Recruiting-Markt ist heute hart umkämpft und qualifizierte Bewerber sind Mangelware (siehe Abbildung 1, „Schwierige Bedingungen fürs Talentmanagement“, unten). Vor diesem Hintergrund wenden sich kleine und mittelständische Unternehmen neuen HR-Tools und -Techniken zu, um sich im Wettbewerb um Talente gegenüber innovativen Start-ups und etablierten größeren Unternehmen den benötigten Vorteil zu verschaffen.

DER SCHNELLSTE ÜBERLEBT

Mit 400 hochspezialisierten Mitarbeitern auf fünf Kontinenten und einem anstehenden Ausbau der Belegschaft zählt Newtec Cy N.V. zu den Unternehmen, die wussten, dass zur Verkürzung der Time-to-hire und der Vergrößerung des Kandidatenpools eine Beschleunigung und Optimierung der HR-Prozesse erforderlich ist.

ABB. 1 Schwierige Bedingungen fürs Talentmanagement
Arbeitgeber weltweit melden den stärksten Talentmangel seit 2007.



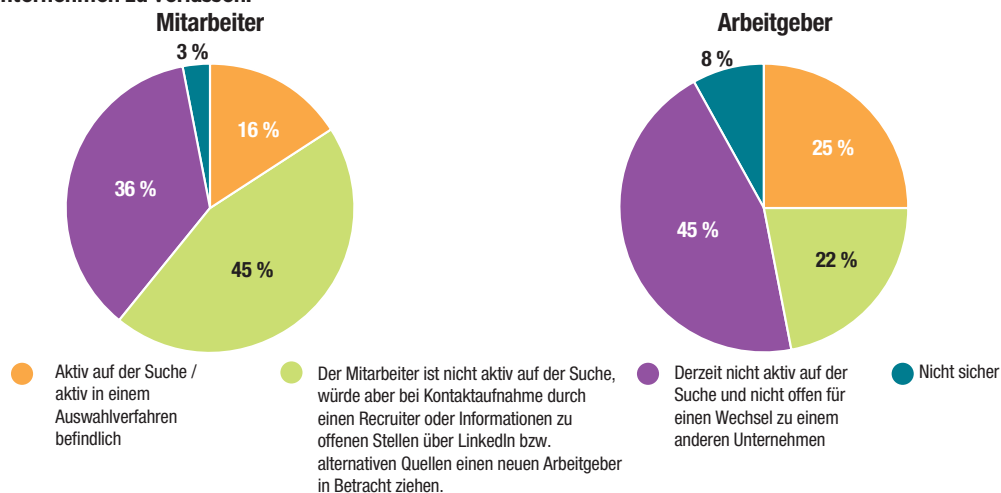
Antworten von 42.000 Arbeitgebern weltweit
Quelle: ManpowerGroup

„Der Einsatz des LMS für die Schulung unserer Kunden und Partner generiert direkte Einnahmen.“

– ERIK DIERINCK, DIRECTOR FÜR IT, GESCHÄFTSPROZESS-MANAGEMENT UND QUALITÄT, NEWTEC

ABB. 2 Wahrnehmung vs. Wirklichkeit

Die Wahrnehmung der Arbeitgeber weicht von der Realität ab, wie viele Mitarbeiter tatsächlich geneigt sind, das Unternehmen zu verlassen.



Antworten von 500 Arbeitgebern und 1.415 Mitarbeitern von in den USA ansässigen mittelständischen Unternehmen
Quelle: ADP Research Institute

Newtec, ein in Sint-Niklaas (Belgien) ansässiges Unternehmen, das im Bereich Entwicklung und Herstellung von Ausrüstung und Technologien für die Satellitenkommunikation tätig ist, hat eine integrierte Talentplattform implementiert, die Module für Rekrutierung, Schulung und Leistungsbeurteilung umfasst. Sie ersetzt ein überholtes HR-Verwaltungssystem, Tabellenkalkulationen und Textdokumente.

Das cloudbasierte System beschleunigt und erleichtert die Verwaltung sämtlicher Prozesse, vom Ausschreiben der Stellen über das Hochladen von Lebensläufen bis hin zur visuellen Darstellung der Fortschritte beim Einstellungsprozess. Es bietet Newtec „einen bedeutenden Wettbewerbsvorteil“, sagt Erik Dierinck, Director für IT, Geschäftsprozessmanagement und Qualität bei Newtec. „Während einige unserer Wettbewerber noch dabei sind, die Bewerbungen zu sichten, befinden wir uns mitunter schon in der zweiten oder dritten Bewerbungsrunde oder können einem Kandidaten sogar schon ein Angebot unterbreiten.“

Das System wurde 2016 auf die Probe gestellt, als das Unternehmen seine Belegschaft um 20 Prozent aufstockte. Dierinck zufolge hat es das Speichern und die Suche nach Lebensläufen beschleunigt und gleichzeitig die Zusammenarbeit mit externen Personaldienstleistern verbessert, sodass der Kandidatenpool vergrößert werden konnte.

Jetzt kann Newtec „viel schneller von einem neuen Mitarbeiter profitieren, und der neue Mitarbeiter durchläuft ein transparentes und schnelles

Einstellungsverfahren mit kurzen Feedback-Schleifen.“ „Uns wurde bereits gesagt, dass unser Einstellungsprozess verglichen mit anderen Firmen erstaunlich schnell ist“, fügt Dierinck hinzu.

Laut Dierinck bringt die Talentplattform auch in den Bereichen Schulung und Leistungsbeurteilung merkliche Vorteile. Das Lernmanagementsystem (LMS) wird sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Schulung externer Partner genutzt. „Der Einsatz des LMS für die Schulung unserer Kunden und Partner generiert direkte Einnahmen“, erläutert er. Mithilfe des LMS hat sich die Zeit, die die Mitarbeiter von Newtec in das Management von Schulungsmaßnahmen investieren, bereits um 20 Prozent verringert.

Auch die Durchlaufzeit für den Leistungsbeurteilungsprozess habe sich um 30 % verbessert, so Dierinck, insbesondere aufgrund eines verbesserten Verfahrens, um die Mitarbeiterziele an die übergeordneten Geschäftsziele und die Anforderungen der Führungskräfte anzupassen.

VERBESSERTER KENNNTNIS DER BELEGESCHAFT

Bei anderen kleinen und mittelständischen Unternehmen helfen Talentplattformen den Führungskräften dabei, Informationen über die Belegschaft zu gewinnen, um Kompetenzen, Mitarbeiterzufriedenheit und Schulungsbedarf zu bewerten. Selbst in kleineren Unternehmen kann diese Transparenz fehlen. Eine aktuelle Befragung von Arbeitgebern und Mitarbeitern in mittelständischen Unternehmen legt Unterschiede zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern bei der

„Die Automatisierung der Talentmanagement-Prozesse hat zu einer Erhöhung des Engagements seitens der Mitarbeiter und Führungskräfte geführt sowie zu einem engeren Band zwischen Mitarbeitern und Führungskräften.“

– SCOTT STEELE, SENIOR DIRECTOR FÜR HR-INFORMATIONSSYSTEME, IMPAX LABORATORIES INC.

1 In der Studie von The Hackett Group gelten Unternehmen als „erstklassig“, wenn sie ausgehend von verschiedenen gewichteten Metriken im HR-Benchmark des Unternehmens eine herausragende Leistung bei Effizienz und Effektivität in ihrem Quartil erzielen. Etwa 15 Prozent, darunter auch mittelständische Unternehmen, erreichen erstklassige Ergebnisse.

Wahrnehmung von Personalfragen offen (siehe Abbildung 2, „Wahrnehmung vs. Realität“, oben).

Die Studie des ADP Research Institute ergab, dass Arbeitgeber oftmals unterschätzen, wie viele Mitarbeiter geneigt sind, das Unternehmen zu verlassen. Außerdem gaben in der Studie 47 Prozent der Angestellten an, dass sie Angebote in Betracht ziehen würden, die ihrem aktuellen Gehalt entsprächen oder darunter lägen.

Um diese Kluft zu überbrücken und die Mitarbeiterbindung zu erhöhen, können Unternehmen interne Social-Collaboration-Funktionen einführen, die einige Talentmanagement-Plattformen neuerdings zur Erhöhung des Mitarbeiterengagements bieten.

Für Impax Laboratories Inc., ein Pharmaunternehmen aus dem US-amerikanischen Hayward in Kalifornien mit 1.400 Mitarbeitern in den USA, Taiwan und Irland, stellt eine Talentmanagement-Plattform ein integrales Werkzeug dar, um die Kluft zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern zu schließen. „Die Automatisierung der Talentmanagement-Prozesse hat zu einer Erhöhung des Engagements seitens der Mitarbeiter und Führungskräfte geführt sowie zu einem engeren Band zwischen Mitarbeitern und Führungskräften“, sagt Scott Steele, Senior Director für HR-Informationssysteme (HRIS). „Das obere Management kennt die ihm unterstellten Mitarbeiter besser und ist auch besser über HR-Informationen wie Stellenprofil, Vergütung und individuelle Leistung im Bilde, sodass es die Tätigkeiten des Unternehmens viel besser planen kann.“

Die gesteigerte Transparenz, die die Plattform ermöglicht, wird durch Analysemöglichkeiten ergänzt. „Seit diesem Jahr nutzen wir eingebettete Analysefunktionen, auf die unsere Führungskräfte direkt zugreifen können“, sagt er. „Jetzt haben die Führungskräfte einen Überblick über ihr Unternehmen,

die Bewertungen und den Status. Sie können ein Diagramm anklicken und sehen, wo sich ein bestimmter Mitarbeiter befindet.“

Talentplattformen verbessern auch die Kenntnisse der Führungsebene bezüglich bestehender Fähigkeiten und deren Übereinstimmung mit Anforderungen und Chancen. Eine 2017 durchgeführte Benchmark-Studie des Beratungsunternehmens The Hackett Group zeigte, dass Unternehmen mit erstklassiger HR¹ einen größeren Anteil ihres HR-Budgets für Technologie ausgeben als ihre Wettbewerber und sie darüber hinaus auch besser darin sind, Vakanzen intern zu besetzen (siehe Abbildung 3, „Prozentsatz der intern besetzten Stellen“, unten).

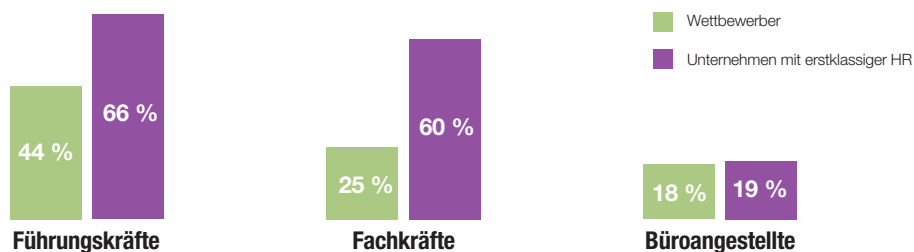
„Ihre Systeme sind stärker integriert, sie sind versierter darin, Informationen zu nutzen, um Erkenntnisse für Talententscheidungen zu gewinnen und sie sind weiter fortgeschritten, wenn es darum geht, Analysen einzusetzen, um die Leistung des Humankapitals besser zu verstehen“, kommentiert Tony DiRomualdo, Co-Autor der Studie und Senior Research Director für das weltweite HR-Beratungsprogramm Global Human Resources Executive Advisory Program bei The Hackett Group.

BENUTZERERFAHRUNG VON MITARBEITERN ALS VORTEIL

Kleine und mittelständische Unternehmen implementieren Talentmanagement- und andere digitale Technologien auch, um ihren Mitarbeitern am Arbeitsplatz dieselbe komfortable Technologieerfahrung zu bieten, die sie aus ihrem Alltag kennen. Unternehmen arbeiten verstärkt daran, nicht nur mobile Apps und Collaboration-Funktionen im Social-Media-Format anzubieten, sondern auch Self-Service-Funktionen für allgemeine HR-Prozesse wie die Auswahl der Arbeitgeberleistungen, Urlaubsanträge oder die Änderungen des Familienstandes. Einige Unternehmen

ABB. 3 Prozentsatz der intern besetzten Stellen

Bei Unternehmen mit erstklassiger HR wird ein höherer Prozentsatz der Stellen intern besetzt.



Quelle: The Hackett Group, „Raising the World-Class Bar in HR Through Digital Transformation“, 2017

„Der Aufwand für Leistungsbeurteilungen hat sich um 70 Prozent reduziert und bei der Formulierung und Anpassung von Zielen sind wir dreimal schneller geworden.“

– RICARDO SILVA,
GRÜNDER, TRUESIGN

bieten eine Benachrichtigungsfunktion für neue Stellenangebote und Weiterbildungsprogramme sowie mobile Schulungsangebote.

„Außerhalb der Arbeit nutzen wir alle diese Technologien täglich. Dennoch tun sich die Personalabteilungen immer noch schwer, diese Technologien einzuführen und zu nutzen“, sagt Michael Stephan, Global Leader für HR-Transformation beim Beratungsunternehmen Deloitte Consulting LLP.

Scott Steele bei Impax Laboratories stimmt zu, dass eine überlegene Mitarbeitererfahrung mittels HR-Technologiefunktionen dazu beigetragen hat, das Unternehmen im Talentmarkt wettbewerbsfähiger zu machen. Impax hat mehrere Fachleute von Unternehmen rekrutiert, die „viel größer sind als wir“, so Steele. „Von den größeren Unternehmen sind sie digitale HR-Funktionen gewohnt und erwarten das Gleiche auch hier bei uns. Dank unserer neuen Plattform sind wir in diesem Bereich besser aufgestellt.“

Die cloudbasierte Talentplattform hat 21 papierbasierte Verwaltungsformulare überflüssig gemacht, so Steele. Vorher, sagt er, „mussten die Mitarbeiter das Formular herunterladen, ausdrucken und von Hand ausfüllen. Wenn ihr Vorgesetzter nicht vor Ort war, mussten sie das Formular scannen und per E-Mail an ihn schicken. Er musste das Dokument dann ausdrucken, unterschreiben und zur Lohnbuchhaltung schicken. Diese hat es dann gescannt und an die Personalabteilung weitergeleitet. Wenn das Formular dann bei der Personalabteilung und der Lohnbuchhaltung ankam, war es oftmals unleserlich, was zu weiteren Verzögerungen oder einer falschen Dateneingabe geführt hat. Der Prozess hat teilweise Wochen gedauert.“

Dank HR-Automatisierung können Mitarbeiter und Führungskräfte elektronische Transaktionen oder Prozesse durchführen, wann und wo sie möchten. Workflow-Genehmigungsprozesse sind gestrafft und die Abläufe für die Genehmigenden sehr einfach. Steele schätzt, dass sich die Kapitalrendite der daraus resultierenden Verbesserungen des Workflows auf fünf bis acht Prozent beläuft. Die Benutzerfreundlichkeit der Self-Service-Funktion habe das Unternehmen außerdem „qualitativ auf ein neues Niveau gebracht. Wir müssen uns nicht mehr um Korrekturen und Aktualisierungen von Formularen kümmern, sondern können uns auf höherwertige Aufgaben konzentrieren.“

Der nächste Schritt ist es, diese Funktionen als mobile Apps bereitzustellen. „Wir freuen uns über die mobilen Möglichkeiten“, sagt Steele. Im Rahmen der für 2017

geplanten mehrstufigen mobilen Implementierung „zielen wir auf Transaktionen und Prozesse ab, die schnell sind, z. B. die Anzeige von Unternehmens- und Stelleninformationen, die Suche nach und Kontaktaufnahme mit Kollegen, Workflow-Genehmigungen und Rollenveränderungen“, sagt er.

NIEMALS ZU KLEIN FÜR DIGITALE HR

Selbst die kleinsten Unternehmen nutzen digitale HR, um ihre Wettbewerbsposition zu verbessern. So beispielsweise truesign, ein in São Paulo (Brasilien) ansässiges Unternehmen, das digitale Signaturen über ein cloudbasiertes Portal anbietet.

Mit nur 20 Mitarbeitern hat truesign keine eigene Personalabteilung, musste aber dennoch Talente fördern und das Mitarbeiterengagement erhöhen. Zu diesem Zweck hat das Unternehmen eine Talentmanagement-Lösung implementiert, die auch eine interne Social-Collaboration-Plattform umfasst.

Über das Collaboration-Tool können sich die Mitarbeiter nun über Unternehmensveranstaltungen und andere Initiativen informieren. Und noch wichtiger, sie können bei der Lösung von Kundenproblemen viel effektiver zusammenarbeiten. „Wir lösen technische Probleme jetzt in der Hälfte der Zeit, da unsere Mitarbeiter besser miteinander kommunizieren und zusammenarbeiten können“, erklärt Ricardo Silva, Gründer des Unternehmens. Das Ergebnis: schneller verfügbare Services und zufriedener Kunden.

Dank der Leistungsbeurteilungssoftware der Plattform hat truesign auch den Aufwand für das Feedback zur Mitarbeiterleistung reduziert. Die Führungskräfte sind jetzt in der Lage, besonders leistungsstarke Mitarbeiter zu belohnen, und sind besser über die Möglichkeiten zur Förderung ihres Teams informiert. „Der Aufwand für Leistungsbeurteilungen ist um 70 Prozent gesunken und wir sind bei der Formulierung und Anpassung von Zielen dreimal schneller geworden.“

„Sogar kleine Start-ups mit nur 25 Mitarbeitern implementieren Plattformen“, sagt Nov Omana, CEO und Gründer des Beratungsunternehmens für HR-Technologie Collective HR Solutions Inc. „Das ist ein weiterer Beleg dafür, dass digitale HR beim Unternehmenswachstum eine wichtige Rolle spielen wird.“ Tatsächlich, erklärt er, drängen Risikokapitalfirmen bei den Start-ups ihres Portfolios zunehmend auf eine frühe Einführung cloudbasierter Talentplattformen und anderer digitaler Werkzeuge.

Laut der Human Capital Trendstudie 2017 von Deloitte Consulting gestalten 56 Prozent der Unternehmen ihre HR-Programme neu, damit sie digitale und mobile Werkzeuge gewinnbringend einsetzen können.

DIGITALE HR: GRUNDLAGE FÜR DIE ZUKUNFT

Eines ist sicher: Stehen keine digitalbasierten HR-Prozesse zur Verfügung, beeinträchtigt dies die Fähigkeit von Unternehmen jeder Größe, erfolgreich Talente zu rekrutieren und ihre Geschäftsziele zu erreichen, insbesondere, da sich immer mehr Unternehmen im HR-Bereich digital positionieren. Die Human-Capital-Trends-Studie 2017 von Deloitte kommt zu folgenden Ergebnissen:

- 52 Prozent der Unternehmen nehmen Umstrukturierungen zugunsten digitaler Geschäftsmodelle vor.
- 56 Prozent der Unternehmen gestalten ihre HR-Programme neu, damit sie digitale und mobile Werkzeuge gewinnbringend einsetzen können.
- 41 Prozent der Unternehmen entwickeln Apps zur Bereitstellung von HR-Dienstleistungen.

Die Studie schloss 10.400 Geschäfts- und HR-Leiter aus Unternehmen in 140 Ländern ein, wobei es sich mehrheitlich um mittelständische Unternehmen handelte.

Gleichzeitig befinden sich viele Unternehmen noch am Anfang, wenn es darum geht, eine Strategie für die digitale HR-Transformation zu formulieren. Im Rahmen der HR-Trendstudie 2017 „Key Issues Study for HR“ von The Hackett Group gaben 86 Prozent der Befragten an, dass digitale Technologien die HR-Leistung und die Art und Weise, wie Dienstleistungen bereitgestellt werden,

grundlegend verändern werden. Aber nur 47 Prozent der Befragten verfügen derzeit über eine Strategie für die digitale HR-Transformation (siehe Abbildung 4, „Digitale HR: Chancen vs. Fähigkeiten“, unten).

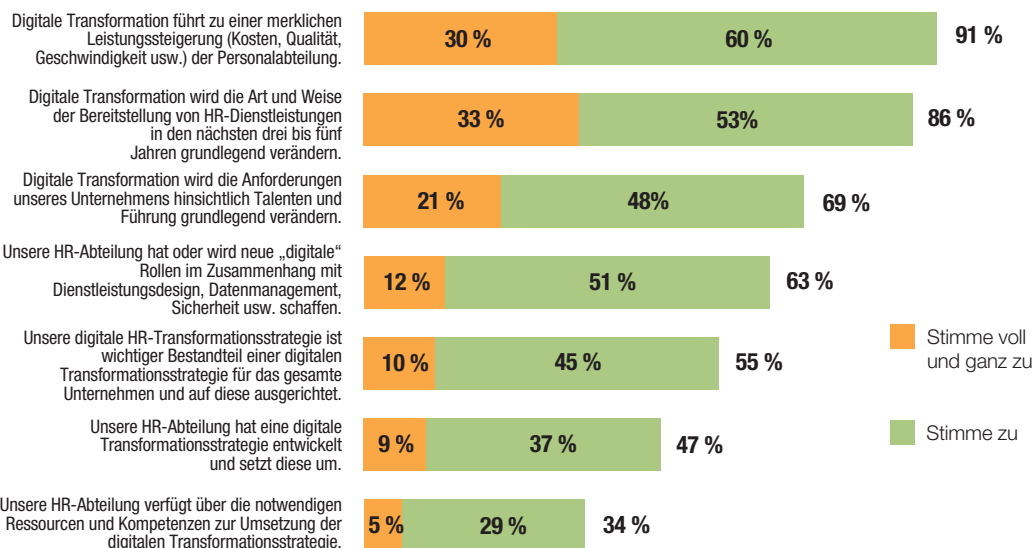
Teledirect Pte Ltd, ein Anbieter für Telekommunikations- und Unternehmensdienstleistungen aus Singapur, gehört zu den wenigen Unternehmen mit einer Strategie für die digitale HR-Transformation. Das Unternehmen habe seine Reise vor über vier Jahren begonnen, so Gaurav Hirey, Group Director für HR und Talentförderung.

Die Initiative begann mit der Entwicklung einer eigenen Software zur Rekrutierung, Beurteilung und Schulung von Mitarbeitern sowie zur Erfassung von Mitarbeiterdaten durch die IT-Abteilung des Unternehmens, um die Führungskräfte bei der Karriereplanung der Mitarbeiter zu unterstützen. „Das System funktionierte gut, aber wir wollten die verschiedenen Module integrieren und außerdem unsere Personalressourcen analysieren“, erklärt Hirey.

Mit der Implementierung einer cloudbasierten Talentplattform vor zwei Jahren, die Rekrutierungs-, Onboarding-, Schulungs- und Leistungsmanagementprozesse umfasst, hat Teledirect genau das getan. „Mit der Plattform können wir außerdem Bewerber nachverfolgen, Nachfolgeplanungen erstellen und HR-Analysen durchführen“, sagt Hirey.

ABB. 4 Digitale HR – Chancen vs. Fähigkeiten

Die Befragten sind einhellig der Meinung, dass der digitalen HR-Transformation eine entscheidende Bedeutung zukommt, aber nur die wenigsten verfügen über eine entsprechende Strategie.



Quelle: The Hackett Group, „2017 Key Issues Study for HR“

„Die Benutzeroberfläche hat uns dabei unterstützt, nicht nur für unsere Bereichsleiter, sondern für alle unsere Mitarbeiter Möglichkeiten zu schaffen.“

– GAURAV HIREY, GROUP DIRECTOR FÜR HR UND TALENTENTWICKLUNG, TELEDIRECT PTE LTD.

Dank der Social-Business- und Collaboration-Tools des Systems sei Teledirect nun in der Lage, seine Leistungsziele aufeinander abzustimmen und die Leistung der Mitarbeiter zu maximieren, so Hirey. Das Unternehmen hat vor Kurzem begonnen, das Modul für die Schulungs- und Nachfolgeplanung zu nutzen, das für jeden Mitarbeiter einen individuellen Schulungsplan erstellt und auch für die Karriereplanung eingesetzt werden kann.

Mithilfe eines Social-Marketing-Tools kann Teledirect jetzt Stellenanzeigen bei mehreren Webseiten gleichzeitig über ein einziges Fenster posten und außerdem Bewerber nachverfolgen. „Die Benutzeroberfläche hat uns dabei unterstützt, nicht nur für unsere Bereichsleiter, sondern für alle unsere Mitarbeiter Möglichkeiten zu schaffen“, sagt Hirey. „Sie können mit nur einem Klick über ein mobiles Gerät auf ihre HR-Aufgaben zugreifen.“ Das Ergebnis, so sagt er, seien sowohl eine höhere Effizienz insgesamt als auch eine größere Benutzerzufriedenheit.

Teledirect arbeitet gerade an der Entwicklung von Verwaltungs-Dashboards, die laut Hirey Führungskräften fundierte Entscheidungen ermöglichen werden. „Wir hoffen, zur prädiktiven Berichterstattung zu wechseln, sobald wir hierfür genügend Daten im System haben“, sagt er. „Wir glauben, dass wir auf einem guten Weg sind, uns zu einem Bereich zu entwickeln, der dem Unternehmen nicht nur zusätzliche Effizienz und Effektivität, sondern einen zusätzlichen Wert bringt.“

DIE ZUKUNFT VON HR FÜR KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN

Kleine und mittelständische Unternehmen haben beim Personalmanagement aber auch einige Vorteile, da sie in ihren Reaktionen auf Mitarbeiter- und Markttrends agiler sind. Digitale HR, vor allem in Form cloudbasierter Modelle, kann diese Unternehmen dabei unterstützen, ihre Vorteile voll auszuschöpfen, indem sie ihnen Folgendes ermöglicht:

- Schaffung ausgewogener Bedingungen im Wettbewerb mit finanzstarken Unternehmen und innovativen Start-ups bei der Rekrutierung, Bindung und Förderung von Mitarbeitern
- Gewinnung besserer Erkenntnisse zu den Fähigkeiten und der Leistung von Mitarbeitern
- Erfüllung der Erwartungen digital versierter Mitarbeiter
- Ermöglichung einer besseren Zusammenarbeit der Mitarbeiter
- Anpassung von Fähigkeiten an Leistungsziele

Funktionen wie Recruiting, Leistungsmanagement, Lernplattformen und HR-Analysen sind in cloudbasierter Form verfügbar. Dadurch erhalten kleine und mittelständische Unternehmen die gleichen sicheren Talentmanagement-Funktionen wie große Unternehmen, ohne dass sie Investitionen tätigen müssen oder kontinuierliche IT-Wartung benötigen.

Infolgedessen müssen sich HR-Abteilungen nicht mehr um den allgemeinen Geschäftsbetrieb kümmern, sondern können sich Aufgaben widmen, die für das Unternehmen von höherem Wert sind – und dazu beitragen, dem Unternehmen durch herausragendes Talentmanagement einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. ■

WAS IST FORBES INSIGHTS?

Forbes Insights ist eine Abteilung von Forbes Media und übernimmt durch strategische Forschung eine Vordenkerrolle im Unternehmen. Forbes Media ist Herausgeber des Magazins *Forbes* und von Forbes.com und erreicht über diese Medien monatlich insgesamt fast 50 Millionen Entscheidungsträger weltweit.

Bruce Rogers
CHIEF INSIGHTS OFFICER
Brian McLeod
DIRECTOR, NORDAMERIKA

Autor: **Bill Roberts** lebt im Silicon Valley und ist seit vielen Jahren als Journalist im Bereich Wirtschaft und Technologie tätig.

COPYRIGHT UND HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Forbes Insights gibt keine Gewährleistung oder Garantie zur Genauigkeit oder Vollständigkeit dieses Berichts. Forbes Insights kann vom Leser oder anderen nicht für Ungenauigkeiten, Fehler oder Auslassungen oder für daraus entstandene Schäden haftbar gemacht werden, unabhängig vom Grund. In keinem Fall kann bzw. können Forbes Insights, andere Unternehmen oder lizenzierende Dritte haftbar gemacht werden für irgendwelche indirekten, besonderen oder daraus folgenden Schäden, die vorausgesehen oder unvorhersehbar aus der Nutzung dieses Dokuments entstehen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf verlorene Zeit, verlorenes Geld, Profitverluste oder verlorenes Vertrauen, egal ob durch Vertrag, unerlaubte Handlung, strikte Haftung oder auf sonstige Weise. Dieses Dokument oder Teile davon darf bzw. dürfen ohne schriftliches Einverständnis des Copyright-Eigentümers nicht vervielfältigt, weitergeleitet, in einem Datenabfragesystem gespeichert oder verbreitet werden.

© Copyright 2017 Forbes Insights. Alle Rechte vorbehalten.

Die in diesem Dokument aufgeführten Namen von tatsächlichen Produkten, Veröffentlichungen und Unternehmen können geschützte Marken ihrer jeweiligen Inhaber sein.

Unternehmen auf
der ganzen Welt
vertrauen für ihre
digitale HR
Transformation auf
SAP
SuccessFactors-
Lösungen, um das
einzigartige
Potenzial eines
jeden Mitarbeiters
zu maximieren und
ihre HR
zukunftssicher zu
gestalten.

Über SAP

ALS DAS CLOUD-UNTERNEHMEN POWERED BY SAP HANA® ist SAP Marktführer für Unternehmenssoftware und unterstützt Firmen jeder Größe und Branche, ihr Geschäft profitabel zu betreiben. Vom Back Office bis zur Vorstandsetage, vom Warenlager bis ins Regal, vom Desktop bis hin zum mobilen Endgerät – SAP versetzt Menschen und Organisationen in die Lage, effizienter zusammenzuarbeiten und Geschäftsinformationen effektiver zu nutzen als die Konkurrenz.

Über 261.000 Kunden setzen auf SAP-Anwendungen und Dienstleistungen, um ihr Geschäft profitabler zu betreiben, sich kontinuierlich anzupassen und nachhaltig zu wachsen. SAP trägt dazu bei, Technologie für Unternehmen jeder Größe zu vereinfachen, damit sie unsere Software für ihre Bedürfnisse nutzen können – reibungslos.

Wenn es darum geht, wachsende Unternehmen bei der Befähigung ihrer Mitarbeiter zu unterstützen, können SAP und die SAP® SuccessFactors® Human Capital Management (HCM) Suite dazu beitragen, das Potenzial von Mitarbeitern zu erschließen und die Geschäftsergebnisse zu verbessern. SAP SuccessFactors-Lösungen sind darauf ausgelegt, Mitarbeiter einzubeziehen, die Interaktion zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu verändern und Analysen für eine bessere Entscheidungsfindung zu nutzen. Kurz gesagt, sie sind der Schlüssel zum Aufbau einer für den Unternehmenserfolg erforderlichen agilen Belegschaft. Unternehmen auf der ganzen Welt vertrauen für ihre digitale HR Transformation auf SAP SuccessFactors-Lösungen, um das einzigartige Potenzial eines jeden Mitarbeiters zu maximieren und ihre HR zukunftssicher zu gestalten.

Mit SAP sind kleine und mittelständische Unternehmen für die Herausforderungen und Chancen gerüstet, denen sie sich im Rahmen ihrer digitalen Transformation gegenübersehen – denn wir sind ein Partner, der sie auf ihrem Weg begleitet, egal wie stark sie wachsen und wohin sie ihr Geschäft führt.

Erfahren Sie mehr: www.sap.at/smb-hr

Gesponsert von

SAP SuccessFactors 

